



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Implementación de la norma de seguridad y salud  
ocupacional en la empresa nuevo horizonte Huaraz - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:**

**Maestro en Administración de Negocios-MBA**

**AUTOR:**

Br. Bejar Toribio Fernando

**ASESOR:**

Dr. Sotelo Estacio Carlos

**AREA DE INVESTIGACIÓN:**

Seguridad Ocupacional

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Sistema de seguridad y salud en el trabajo**

**PERÚ – 2017**

**Página del jurado**

.....

**Presidente: Dr. Edwin Martinez López**

.....

**Secretario: Mgtr. Fernando Alexis Nolzco Labajos**

.....

**Vocal: Dr. Carlos Sotelo Estacio**

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a todas las personas que me inspiraron a seguir adelante en la culminación de la maestría

A mi querida madre, hermana y a mi padre que desde el cielo ve y guía todos mis pasos

### **Agradecimientos**

Al profesor, Dr. Carlos Sotelo Estacio, por las enseñanzas y consejos brindados, a todas las personas involucradas para la realización de la presente investigación.



### **Declaración jurada**

Yo, Bejar Toribio Fernando, estudiante del Programa Maestria en Administración de Negocios de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 41202339 con la tesis titulada “Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional en la empresa nuevo horizonte Huaraz - 2017”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 de Noviembre del 2017

---

Bejar Toribio, Fernando

DNI: 41202339

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada” Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional en la empresa nuevo horizonte Huaraz - 2017”, con la finalidad de (colocar el objetivo general), en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en administración de negocios - MBA

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

## Índice

	Pág.
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
II. Problema de investigación	15
2.1 Aproximación Temática	16
2.2 Formulación de problema de Investigación	25
2.3 Justificación	25
2.4 Relevancia	27
2.5 Contribución	28
2.6 Objetivos	29
2.7 Delimitación	30
III. Marco metodológico	31
3.1 Paradigma	32

3.2 Método	33
3.3 Escenario de Estudio	34
3.4 Características de Sujetos	36
3.5 Trayectoria Metodológica	44
3.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos	46
3.7 Tratamiento de la Información	47
3.8 Mapeamiento	48
3.9 Rigor Científico	48
IV. Resultados	50
4.1 Descripción de los resultados	51
V. Discusión	65
VI. Conclusiones	78
VII. Recomendaciones	80
VIII. Referencias	82
Anexo 1. Validación de Instrumentos	89
Anexo 2. Matriz de Operacionalidad de Variables	92
Anexo 3. Matriz de consistencia	93
Anexo 4. Matriz de Categorización	95
Anexo 5. Entrevista a profundidad Gerente	99
Anexo 6. Entrevista a profundidad Trabajador	105
Anexo 7. Entrevista a profundidad Proveedor	110
Anexo 8. Entrevista a profundidad Cliente	114
Anexo 9. Matriz de Codificación	117
Anexo 10. Triangulación	119

Anexo 11. Matriz de codificación axial	137
Anexo 12. Comentarios de la ley de Seguridad y Salud ocupacional 29783	142
Anexo 13. Política de seguridad	211
Anexo 14. Mapa de Riesgo	212
Anexo 15. Matriz IPER	213
Anexo 16. Listado de Exámenes médicos	214
Anexo 17. Programa de Inspecciones	215
Anexo 18. Informe de Investigación de Accidentes	216
Anexo 19. Check List del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	218
Anexo 20. Acta de Reunión de Seguridad y Salud ocupacional	220
Anexo 21. Verificación de Buenas Practicas de Manipulación de Alimentos	221
Anexo 22. Catálogo de equipos de protección personal	223
Anexo 23. Artículo 241	241

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Flujograma del proceso productivo de la empresa	37
Figura 2. Flujograma del proceso de atención de un incidente grave	38
Figura 3. Flujograma de la atención de un accidente leve o grave	38
Figura 4. Expediente sancionador	57

## Índice de Cuadros

Cuadro 1. Tiempo de conservación de documentos	43
Cuadro 2. Notificaciones de accidentes	54
Cuadro 3. Notificación de incidentes de trabajo	55
Cuadro 4. Notificación de Enfermedades Ocupacionales	56
Cuadro 5. Multa según tipo de empresa	58
Cuadro 6. Notificaciones de accidentes de trabajo por actividad	70
Cuadro 7. Notificación por forma de accidente de trabajo	71

## Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la importancia de la implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo y la manera como el cumplimiento de estos requisitos influyen en la gestión de la empresa Nuevo Horizonte, en virtud a la evidencia de la problemática existente con respecto a cumplimiento de la normativa peruana en el tema de seguridad y salud ocupacional.

La investigación desarrollada fue básica, descriptiva, el régimen de investigación utilizado fue libre. La técnica de recolección de datos utilizado fue la revisión documentaria, análisis el marco teórico reglamentos, leyes y la entrevista a profundidad, el cual se realizó a los encargados de la empresa, trabajadores, proveedores y clientes, así como también al gerente de la empresa Nuevo Horizonte.

Las conclusiones del presente estudio fueron las siguientes: No existen parámetros básicos respecto a la prevención de riesgos y control de peligros dentro de la empresa. No existen documentos (políticas, registros, manuales, formatos, instructivos) con referencia a la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores de la empresa no se familiarizan con los requisitos de la norma peruana de seguridad y salud en el trabajo. Las funciones de los trabajadores de la empresa no están orientadas a la prevención de riesgos y control de peligros, la cual es la base para una eficiente implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores de la empresa no están familiarizados con las autoridades competentes con relación a la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo a las empresas. El Personal no ha recibido ninguna capacitación con temas referentes a sus deberes y derechos en la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente se ha constatado que tanto los proveedores como los clientes consideran importante que las empresas tengan implementado un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

**Palabras clave:** Seguridad y salud ocupacional, trabajadores, norma

## **Abstract**

The objective of the present study was to determine the importance of the implementation of the safety and health standard at work and the way in which the fulfillment of these requirements influence the management of the company Nuevo Horizonte, by virtue of the evidence of existing problems with respect to compliance with Peruvian regulations on occupational safety and health.

The research developed was basic, descriptive, the research regimen used was free. The technique of data collection used was the documentary review, analysis the theoretical framework regulations, laws and the in-depth interview, which was performed to the managers of the company, workers, suppliers and clients, as well as the manager of the company New Horizon.

The conclusions of the present study were as follows: There are no basic parameters regarding risk prevention and control of hazards within the company. There are no documents (policies, records, manuals, formats, instructions) with reference to safety and health at work. The workers of the company are not familiar with the requirements of the Peruvian standard of safety and health at work. The functions of the workers of the company are not oriented to the prevention of risks and control of hazards, which is the basis for an efficient implementation of the system of safety and health in the work. The employees of the company are not familiar with the competent authorities in relation to the supervision of occupational health and safety at work. The Staff has not received any training regarding issues related to their duties and rights in occupational safety and health. Finally, it has been verified that both suppliers and customers consider it important that companies have a safety and health system in place.

**Keywords:** Occupational safety and health, workers, standard



## **I. Introducción**

A través del presente trabajo se desea construir un objeto de estudio realizando análisis, planteamientos y estableciendo de manera lógica la importancia de la Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional en la empresa Nuevo Horizonte, a través de la observación analítica, la comparación, la crítica y estudio de teorías establecidas por diversos autores, normas legales, experiencias en distintas entidades privadas, casuísticas y demás conceptos tratados sobre el tema que se presenta, con la finalidad de generar un menor riesgo y peligro para los trabajadores de la empresa Nuevo Horizonte, así como también determinar la repercusión en sus metas y/o objetivos organizacionales (De Gómez, 2008).

Actualmente, las organizaciones privadas o públicas que esperan obtener altos niveles de competitividad y calidad, no solamente centran sus esfuerzos a la gestión eficiente de recursos, sino también se direccionan al cumplimiento de las normativas legales en materia de seguridad y salud en el trabajo estableciendo políticas, procedimientos, controles y mejoras, todo ello en virtud a que dichas características cuantificables y no cuantificables resultan hoy en día herramientas de vital importancia a las empresas y les permiten prevenir situaciones y eventos no deseados además de cumplir con la normativas legales (Jimenez, 2013).

Por lo dicho anteriormente, hoy en día y con los cambios constantes del mercado y competitividad, donde las organizaciones esperan conseguir sus objetivos en función al desarrollo de actividades, análisis de esfuerzos y tiempos, control de procedimientos, sin considerar el riesgo y peligro para la seguridad y salud del trabajador, disminuyen las posibilidades de alcanzar el éxito, vale decir si dichos esfuerzos no son direccionados a establecer en la empresa un sistema de seguridad y salud en el trabajo (Bustamante, 2011)

En tal sentido, el presente trabajo describe la problemática sobre falta de implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nuevo Horizonte, muestra las falencias y limitaciones, en la aplicación de los requisitos solicitados tales como documentos, control y desarrollo de un ambiente seguro, análisis y gestión, factores que de no ser consideradas en su real dimensión pueden llegar a generar pérdidas materiales y humanas significativas (Ministerio de trabajo, 2017)

## **II. Problema de investigación**

## **2.1 Aproximación temática**

Actualmente la necesidad de lograr el cumplimiento en las empresas en la aplicación en temas de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, teniendo en cuenta que el potencial humano es el factor relevante para la obtención de la producción de bienes y servicios y para ello se requiere del desarrollo e implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional que tuviera un alcance total, tomando como referencia a las normas nacionales a aplicar, ya que contienen estándares internacionales relacionados con la seguridad y salud ocupacional (Navarro, 2007).

La empresa Nuevo Horizonte hoy en día es afectada por los continuos cambios del mercado, entonces surge necesidad de diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional en todos sus procesos productivos, ya que el departamento gerencial de la empresa, debe tener como meta el máximo rendimiento con el uso eficiente de los recursos, en especial con el recurso humano (Agulló, 1999).

Dado el panorama descrito líneas arriba la empresa Nuevo Horizonte no escapa a tener que empaparse de las normas vigentes y a la implementación un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este sistema resulta de vital importancia debido a que de esta forma aseguraremos salvaguardar al máximo la seguridad y salud de los colaboradores en sus puestos de trabajo, esto permitirá cuidar los intereses de la empresa y a la vez que pueda ser difundido o imitado por otras empresas también podrá beneficiar a la seguridad y salud de otros trabajadores y de esta forma se podrá reducir la falta de importancia de implementar este tipo de sistemas ya que a menudo se le dan más importancia a proceso productivo en sí sin considerar que la seguridad y salud en el trabajo es parte del mismo y se dan cuenta de la importancia de este cuando ocurren accidentes graves o fatales (Betancourt, 1999).

En tal sentido Oropesa (2012) señala las incidencias que se presentan en las instituciones públicas o privadas al momento que se desea implementar

reglamentos o normas para la mejora, y que el liderazgo de los directivos es un papel fundamental en el desarrollo de dichas normas.

Se concluye según de lo escrito líneas arriba que el conocimiento del cumplimiento de las normas de seguridad van directamente ligadas a las responsabilidades de los mandos medios hacia arriba dentro de una empresa, y que muchas veces resulta un duro trabajo la difusión, implementación y concientización hacia los trabajadores, el liderazgo que deben tener los mandos medios en delante dentro de una empresa es una piedra angular para el cumplimiento. En tal sentido en el caso de la empresa nuevo horizonte el mando está dado por el mismo dueño y dos supervisores que vigilan los procesos productivos y comerciales de la empresa, ellos muestran un liderazgo en el personal a su cargo y ven la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (Sulbarán, 1998).

Eras (2013) señala que uno de los objetivos del sistema de seguridad es, detectar cuáles son los riesgos laborales y enfermedades profesionales críticos en los diferentes procesos de manufactura, para controlarlos, disminuirlos o eliminarlos caso de ser posible.

La observación oportuna y el control de los riesgos y peligros es de suma importancia y que debe ser uno las características que debe tener los trabajadores de la empresa, no solo a nivel de mando medio sino también a nivel operario que muchas veces por motivo del trabajo diario y monótono se hace difícil la identificación oportuna (Collado, 2008).

Moreno (2012) Los datos recolectados de los análisis de seguridad de trabajo debe evaluarse para describir los principales riesgos en cada puesto de trabajo. De esta forma se estructura las políticas y estrategias que son la guía para el establecimiento del programa de Seguridad y Salud Laboral, el cual contempla objetivos, acciones y metodologías a seguir para prevenir y controlar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De acuerdo con el autor la observación de los peligros y riesgos laborales debe realizarse en cada puesto de trabajo, no se puede dar medidas generales

debido a que cada puesto de trabajo cumple labores diferentes y están expuesto a riesgos diferentes. Esto servirá como base para formular estrategias de control y posteriormente las políticas de seguridad de la empresa (Cañas, 2001).

Para efectos del presente análisis será necesario definir algunos conceptos básicos que aportaran al proyecto. Según el Glosario del DS-009-2005 difundido por el ministerio de trabajo y otros autores, consideraremos las siguientes definiciones.

El ambiente, centro de trabajo o unidad de producción es un espacio físico en donde los empleados o trabajadores desempeñan sus labores. En relación a esto podemos definir como accidente de trabajo al suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas tales como daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente; además de las lesiones personales al trabajador que le puedan ocasionar una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También podemos decir que se consideran accidentes a aquellos que interrumpen los procesos normales de trabajo y también a aquellos que se producen durante la ejecución de órdenes del empleador o ejecución de una labor bajo su autoridad aún fuera del lugar y horas de trabajo. Además dependiendo de la gravedad, los accidentes con lesiones personales pueden ser accidentes leves (un día de ausencia en el trabajo), accidentes incapacitantes (no asistencia al trabajo y hacer tratamiento médico), y accidente mortal (muerte del trabajador). (Ministerio de trabajo, 2017)

Una de los conceptos más importantes es el concepto de Seguridad, que según Cavassa (1996) son aquellas acciones y actividades que permiten que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y materiales. A la vez debemos mencionar que la gestión de la seguridad y salud se describe como la aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos en donde están involucrados todos los miembros de una empresa. Ambos conceptos mencionados forman parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que son el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto

establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado. Debemos tener en cuenta que existe un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional dada por la norma OHSAS 18001: La norma OHSAS 18001 es una guía de requisitos para que las empresas formadas consideren cumplir un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y a la vez lograr una mejora en la protección de los trabajadores y la optimización laboral. Toda empresa mayor a 25 trabajadores debe contar con un supervisor de seguridad y salud en el trabajo que viene a ser un trabajador capacitado y designado entre los trabajadores de las áreas productivas de las empresas. (Enríquez, 2010).

Otras definiciones son las actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo, que son aquellas actividades, elementos factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo y implican una alta probabilidad de daño a la salud del trabajador o daño a la propiedad con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. Las actividades peligrosas las podemos describir como aquellas que se realizan con el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias susceptibles a originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación u otras formas que atenten contra las personas o los bienes de la empresa. Estos peligros según Cortéz (2007) deben contar con controles de riesgos que vienen a ser los procesos de toma de decisión, que a partir de la información obtenida en la evaluación de riesgos, se toman acciones para tratar y/o reducir los riesgos, implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo y sus parámetros debe

ser definida por la entidad competente, en el caso de Perú lo hará el Ministerio de trabajo. (LLanes, 2001).

La capacitación consiste en ejecutar actividades planeadas orientadas al cambio de conocimientos habilidades y actitudes del trabajador para que logre plenamente sus funciones según las necesidades reales de la empresa. Además debemos mencionar que un concepto relacionado a la capacitación es la de inducción u orientación que viene a ser la capacitación inicial para ayudar al trabajador a ejecutar su labor en forma segura, eficiente y correcta. (Siliceo 2006)

De acuerdo al Ministerio de Trabajo (2017) algunos de los criterios o razones por las cuales ocurren los accidentes son:

- Falta de control: Debido a fallas o debilidades en el control administrativo de la empresa.
- Causas Básicas: las causas básicas se dividen en: Factores Personales, en donde interviene todo lo relacionado al trabajador como persona (conocimientos, experiencia, grado de fatiga o tensión, problemas físicos, fobias, etc.). Factores del Trabajo, en donde interviene todo lo relacionado al entorno del trabajo (equipos, materiales, ambiente, procedimientos, comunicación, etc.)
- Causas Inmediatas: se clasifican en: Condiciones subestándares que involucran todas condiciones físicas en el entorno del trabajo que puede causar un accidente. Otros son los actos subestándares que son considerados como la acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

La definición de comité de seguridad y salud en el trabajo es de un órgano paritario constituido por representantes del empleador y los trabajadores, con los derechos y deberes previstos por las normas vigentes, destinado a consultar y regular periódicamente todas las actuaciones de la empresa. El representante de los trabajadores es un trabajador, con experiencia y capacitado en prevención de riesgos laborales, elegido de conformidad con la legislación vigente para



representar a los trabajadores, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de trabajo, 2017).

Las condiciones y medio ambiente de trabajo las definimos como aquellos elementos, agentes o factores (intensidad y concentraciones) que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y que a la vez incluyen las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. La contaminación de dicho ambiente es la alteración del ambiente de trabajo (calidad del suelo, agua o aire) a un nivel que puede afectar la salud y la integridad física de los trabajadores. (Casas, 2006)

El contratista es aquella persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos. Cabe mencionar que el empleador es el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa. (Ministerio de trabajo, 2017).

La cultura de seguridad o cultura de prevención es el conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento que comparten los miembros de una organización o empresa, con respecto a la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Según Cavassa (1996) podemos mencionar que el concepto de prevención de accidentes propiamente dicho es la combinación razonable, de políticas, estándares, procedimientos y prácticas, que permiten a una organización, alcanzar los objetivos de prevención de riesgos en el trabajo. La cultura de seguridad tiene un punto muy importante a considerar que es el uso de los equipos de protección personal que vienen a ser los dispositivos específicos destinados a ser utilizados por el trabajador para que lo protejan de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo (Abrego, 2017).

La ergonomía, conocida también como la ingeniería humana, podemos describirla como la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el propósito de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores con el

fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador (Maestre, 2007).

La estadística de accidentes es el sistema de control de la información y tendencias de los incidentes y accidentes ocurridos en una empresa que permiten tomar acciones en forma proactiva y focalizada para reducir los índices de accidentabilidad (Ministerio de trabajo, 2017).

La salud ocupacional según Asfahl (2010) lo podemos definir como la estructura formada por la medicina, la seguridad y el lado industrial que tiene como fin mejorar la calidad de vida de los colaboradores para tener una mayor productividad y por ende una mejor eficiencia de la empresa. El objetivo es evitar que los trabajadores contraigan enfermedades ocupacionales como resultado de la exposición a factores de riesgos como agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral. Dentro de la salud ocupacional se incluyen los exámenes médicos que pueden ser exámenes de preempleo, que consisten en evaluaciones médicas que se realizan al trabajador antes de que éste sea admitido en un puesto de trabajo que involucre riesgos para su salud. Tiene por objeto determinar el estado de salud al momento del ingreso y su aptitud para el puesto de trabajo. Otro tipo de exámenes médicos son los periódicos, que son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador durante la vigencia del vínculo laboral. Estos exámenes tienen por objeto la detección precoz de patologías ocupacionales y la promoción de la salud. Asimismo, permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas y de control que se toman y el impacto de éstas, así como la reorientación de dichas medidas. Otro tipo de exámenes es el de retiro, que son evaluaciones médicas realizadas al trabajador una vez concluido el vínculo laboral. Mediante estos exámenes se busca detectar enfermedades ocupacionales, enfermedades comunes, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo (Idrovo, 1999).

Dentro del concepto de peligro, que viene a ser la propiedad o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente podemos encontrar el significado de identificación de peligros que se define como el proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro. Otro

concepto importante es la de incidente peligroso, que es toda contingencia fácilmente reconocible que puede causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo, o a la población. También debemos incluir otra definición importante denominada riesgo, que es la probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y produzca daños a las personas, equipos y al ambiente (Cavassa, 1996).

Los Mapa de Riesgos son los compendios de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional o de una empresa sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización (Diez, 2007).

Los Primeros Auxilios son protocolos de atención de emergencia que se brindan a una persona que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional (Ministerio de trabajo, 2017).

Debemos señalar que ley 30222 es un texto único ordenado de toda la regulación existente sobre la materia para prevenir daños en la salud, accidentes, incapacidad y fallecimiento del trabajador. A la vez debemos definir un reglamento es un conjunto de normas, procedimientos, prácticas o disposiciones detalladas, a los que una empresa asigna carácter obligatorio. Y de define a un trabajador con pro actividad a aquel que tiene una actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia (López, 2010).

El proceso de Auditoría de acuerdo con Linaza (2007) es un proceso sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como resultado de las auditorias se generan las No Conformidades que según Pacifico Ingeniería construcción y Negocio Sac (2013) lo podemos describir como el incumplimiento de un requisito que luego debe ser corregido mediante acciones correctivas que son acciones que se deben tomar para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. Algunos de los procesos que se evalúan en las auditorias son las inspecciones que las empresas deben realizar, una inspección es el proceso de observación metódica para identificar no conformidades con los estándares

establecidos e identificar los peligros. Durante las inspecciones y auditorias se realizan las evaluaciones de los riesgos para medir la probabilidad y la gravedad de que los peligros se manifiesten, obteniéndose la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad y el tipo de acciones preventivas que deben adoptarse, esto incluye cualquier algún evento que puede acaecer, aunque no exista seguridad al respecto, un evento es algo que sucede y desde esta perspectiva, el evento puede ser planificado (Arántegui, 2011).

El concepto de riesgos físicos según Gracias (2011) lo asociamos a un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar. Entre los riesgos más importantes resaltamos los siguientes: el ruido que molesta o que perjudica al oído. Las radiaciones que son formas de transmisión de energías mediante ondas electromagnéticas. Los Riesgos Químicos que vienen a ser sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud las personas que entran en contacto con ellas. También encontramos a los riesgos biológicos que son los microorganismos, cultivos de células y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad. Los riesgos ergonómicos que abarcan al entorno artificial construido por el hombre, relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste. La ergonomía se relacionan con el medio de trabajo del hombre, expuesto a situaciones frecuentemente rutinarias de sobre esfuerzos, las cuales generan con el pasar del tiempo deformaciones o desgastes de ciertas partes del cuerpo del trabajador (Ministerio de trabajo, 2017).

Los residuo orgánicos se consideran a todo residuo o desecho animal o vegetal, que ya no se utilizará y será llevado a un contenedor que reúne todos estos residuos, estos residuos no son contaminantes, pero si infecciosos (Tejada, 2006).

Factores que influyen en la productividad.

La gerencia de acuerdo con Velázquez (2010) es consciente de que hoy en día debe mejorar sus procesos, procurando alcanzar los niveles de productividad y calidad, que le permitan mantenerse y crecer en un mercado cada vez más exigente. Esta situación lleva a la gerencia a establecer mecanismos, normas y valores que permitan desarrollar en las personas el compromiso con la productividad, contribuir con ideas para mejorar la productividad. Y si no saben lo que se espera de ellos, si no han sido entrenados en cómo hacer su trabajo, si hay impedimentos para que realicen su trabajo, por ejemplo, falta de recursos o si hay baja motivación, la productividad del centro de trabajo será baja. A mayor motivación, mayor productividad. La empresa debe poner énfasis en la seguridad, puesto que los accidentes con tiempo perdido son enemigos de la productividad (Ulloa, 2012).

## **2.2 Formulación del problema de investigación**

### **2.2.1 Problema General**

¿Cómo la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional reduce y Previene los Riesgos laborales en la empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?

### **2.2.2 Problemas Específicos**

¿De qué manera el cumplimiento de las normas legales reduce los riesgos laborales en la Empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?

¿De qué manera la implementación de los equipos de protección personal reduce los riesgos por incidentes laborales en la Empresa Nuevo Horizonte - Perú?

Se induce que analizando los cuestionamientos y falencias respecto a la implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional se logre reducir los riesgos e incidentes laborales siempre y cuando se haya evidenciado la falta de cumplimiento de un requisito de la norma de seguridad y salud ocupacional debido a la falta de capacitación a sus trabajadores y personal en general, que a largo o corto plazo afectara a la productividad y eficiencia de la empresa.

Se pronostica concluir, estableciendo mejores estándares con respecto a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa en base a la implementación de procedimientos documentados, capacitaciones, elaboración de matrices con datos referentes a la seguridad y salud ocupacional, entrega de implementos de seguridad, y sobre todo crear una cultura de prevención. Todo esto beneficiara no solo a los colaboradores también lo hará a la empresa, ya que un trabajador con seguridad y salud será eficiente, eficaz y elevara la productividad.

También debemos mencionar, que las instituciones del estado en este caso puntual es el Ministerio de trabajo a través de la SUNAFIL, no se de abasto para poder inspeccionar adecuadamente todas las empresas con respecto a la implementación de la seguridad y salud en el trabajo debido a la falta de personal y que la seguridad y salud en el trabajo es solo un aspecto que ellos fiscalizan ya que también tienen que fiscalizar otros aspectos referidos a los deberes y derechos del trabajador (Ministerio de trabajo 2017).

Por otro lado, cabe resaltar que los funcionarios de la SUNAFIL están dispuestos a brindar apoyo y asesoramiento a las empresas formales y debidamente inscritas en el ministerio de trabajo, ellos están abiertos a resolver dudas con respecto a la seguridad y salud ocupacional y otros temas con respecto a los deberes y derechos como trabajadores.

### **2.3 Justificación**

El presente trabajo se justifica desde los siguientes puntos de vista:

#### **Punto de vista profesional**

Desde este punto de vista el desarrollo e implementación de la norma de seguridad y salud influenciara y concientizara a los trabajadores para la identificación de los riesgos y peligros a los que están expuestos en sus labores diarias, toda vez que los trabajadores cuente con las herramientas necesarias que le permitirán un adecuado trato tras la identificación de estos y a la vez prevenir que dicho riesgo lo pueda sufrir otro trabajador, se contara con herramientas de carácter analítico , de

control, y mejora necesarias a fin de poder llevar a cabo sus labores de manera eficiente.

### **Punto de vista Organizacional**

Desde este punto de vista los intereses de la organización estarán salvaguardados toda vez que se cumpla con la norma de seguridad y salud ocupacional dado por el estado peruano, la implementación de documentos tales como procedimientos, formatos, llevar registros, cumplir con controles, se llevarán a cabo de manera eficiente disminuyendo el riesgo de una accidente grave o fatal que afecte económica y socialmente a la empresa.

### **Punto de vista social**

Como parte de la implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo, la difusión de estos controles a sus partes interesadas (proveedores y clientes) es un requisito a tener en cuenta. Esta difusión servirá como modelo para la concientización de otras empresas de lo importante que es cumplir con esta norma y que además permitirá afrontar los cambios futuros que tengan cada uno de los negocios según sus rubros. Vale la pena mencionar que dentro de las capacitaciones que se dan como parte de esta implementación también se mencionan otras normas que darán a los trabajadores, y partes interesadas, otros alcances legales que los beneficiarán.

## **2.4 Relevancia**

El presente estudio será de suma importancia para las organizaciones que aún no cuenten con la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional, toda vez que el cumplimiento de los requisitos señalados contribuirá y garantizará de manera eficiente las labores que realicen los trabajadores dentro de la empresa.

Por la cual, se considera conveniente que al contar con un sistema de seguridad y salud en el trabajo y con un profesional idóneo que lidere el sistema y que además lo difunda, estarán salvaguardados los intereses sociales de la propia empresa que se verá reflejado en el cumplimiento de sus objetivos.

En suma, estos beneficios desarrollarán una concientización en la seguridad y salud en el trabajo lo cual elevarán la calidad de gestión de las empresas, generando con ello un impacto cultural respecto a la manera de controlar los riesgos y peligros que impliquen vínculos directos en la sociedad.

## **2.5 Contribución**

El trabajo que se presenta será de interés social, en virtud a que el estudio desarrollado servirá como herramienta de control y gestión para las empresas respecto a la implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional, en vista que la aplicación de los requisitos de la norma y la aplicación de políticas de control de los riesgos y peligros en los puestos de trabajo avalarán la integridad física de los trabajadores de la empresa.

El cumplimiento de los requisitos e implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional, garantizará a la empresa la reducción de riesgos y peligros que existen en las labores diarias de sus trabajadores, además de esta forma salvaguarda los intereses de la empresa por evitar un accidente grave o un accidente fatal, como consecuencia de ello las multas por infracciones graves no podrán ser impuestas en la empresa, toda vez que los requisitos sean cumplidos bajo los parámetros establecidos y a través de la mejora continua.

Según lo mencionado líneas arriba, la implementación, desarrollo, aplicación y mantenimiento de la norma de seguridad y salud ocupacional cumpliendo con los requisitos descritos, impactará socialmente en vista que la difusión de esta norma a sus partes interesadas servirá como modelo a seguir para que otras empresas y usuarios, proveedores, autoridades, etc. se concienticen en la importancia de tener un sistema de seguridad y salud ocupacional con el fin de controlar los riesgos y peligros en el centro laboral, toda vez de existir algún incidente o accidente leve o fatal, se active el sistema de seguridad y salud ocupacional para controlar dicho evento de la mejor forma según sea establecido por las políticas de la empresa (anexo 12), esto dará paso a mejorar cada vez más identificando las causas del accidente, a los responsables, capacitando y comunicando de lo ocurrido a los demás miembros de la empresa.



Cabe resaltar que, en la actualidad la supervisión del estado no llega a todos los tipos de empresas que existen en el Perú, el organismo de control la SUNAFIL, por lo general se concentra en grandes empresas, sin embargo se ha dado el caso en que grandes accidentes y con pérdidas fatales se dan en todo tipo de empresas (Micro, mediana, y gran empresa), la gran labor de esta norma debe ser la concientización del peligro que existen en nuestras rutinas diarias y que debemos saber controlarlos para evitar perjuicios para el mismo trabajador y la empresa.

De acuerdo con lo mencionado, se propone fortalecer la identificación y control de peligros mediante la aplicación de recursos tangibles (Carteles, manuales, registros, fichas, equipos de protección personal, equipos de lucha contra incendio, equipos de primeros auxilios, etc.), recursos intangibles (capacitaciones, charlas, desarrollo del análisis, capacidad de solucionar problemas) con el fin de controlar o eliminar las posibles amenazas que aparezcan durante los procesos dentro de la empresa (Anexo 2).

## **2.6 Objetivos**

El objetivo del presente estudio, es la de implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa Nuevo Horizonte para de esa manera desarrollar nuevas herramientas que permitan a la gerencia controlar y/o eliminar los peligros y riesgos durante el desarrollo de los procesos.

### **2.6.1 Objetivo General**

Determinar de qué manera la implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo disminuye y previenen los accidentes e incidentes laborales en la empresa nuevo horizonte.

### **2.6.2 Objetivo Específico**

Determinar la manera en que la implementación del cumplimiento de las normas legales reduce el índice de frecuencia de accidentes en la Empresa Nuevo Horizonte Huaraz - 2017.

Determinar la manera en que la implementación los equipos de protección personal reduce los incidentes en la Empresa Nuevo Horizonte Huaraz - 2017.

## **2.7 Delimitación**

### **2.7.1 Espacial**

Está conformada por todos los trabajadores de la empresa Nuevo Horizonte y sus procesos de producción.

### **2.7.2 Teórica**

El campo de investigación se desarrolla dentro del proceso de producción de la empresa nuevo horizonte delimitada por la normativa actual de seguridad y salud ocupacional.

### **2.7.3 Temporal**

La investigación se lleva a cabo en el periodo 2017.

### **III. Marco metodológico**

### **3.1 Paradigma**

El presente trabajo de investigación se desarrolló en base al paradigma interpretativo, para esto revisando a Ramirez, Arcila, Buritica y Castrillon (2004) quienes sostienen que:

Según lo descrito en este paradigma, señala la existencia de múltiples realidades construidas por los actores en su interacción con la realidad social en la cual viven. Por eso, no existe una sola verdad, sino que surge como una configuración de los diversos significados que las personas le dan a las situaciones en las cuales se encuentra. La realidad social es así, una realidad construida con base en los marcos de referencia de los actores. (p.70).

Según lo mencionado, no existe una única verdad, cada persona le da un sentido, una razón de ser, una interpretación a la realidad, es por esto que el investigador va a interpretar a partir de la versión de los involucrados, en consecuencia en esta investigación, el autor ha interpretado la problemática desde la perspectiva de los entrevistados.

#### **3.1.1 Enfoque Cualitativo**

De esta manera ha sido necesario enfocar y a la vez determinar que la investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, en consecuencia Ñaupas, Mejia, Novoa, Villagómez (2014) nos dice que la investigación cualitativa es:

Una forma de investigar, es un enfoque, un molde que adopta el investigador en relación al objetivo de estudio, de sus objetivos, de los problemas concretos que selecciona en su área profesional. En el estudio cualitativo el investigador en su área profesional. Dentro del estudio cualitativo el individuo que realiza la investigación es el instrumento mismo, de manera que la validez se encuentra en la forma en que este practica su destreza, habilidad y competencia en su trabajo profesional. (p353).

La investigación cualitativa hace referencia a un enfoque determinado por el investigador donde prima la interpretación enfocado a los objetos siendo el investigador quien direcciona el estudio (Anexo 3).

### **3.2 Método**

La investigación se desarrolló bajo el diseño de estudio de caso, Yin (1989 como se citó en Martínez, 2006, p. 179) sostiene que dicho diseño está compuesto por cinco componentes: “ a) Las preguntas de Investigación, b) las proposiciones teóricas, c) la(s) unidades de análisis, d) La vinculación lógica de los datos a las proposiciones, e) los criterios para la interpretación de los datos”. (p.179).

Por lo tanto esta investigación partió de la pregunta de referencia que fue ¿Cómo la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional reduce y Previene los Riesgos laborales en la empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?, en consecuencia se procedió a revisar el fundamento teórico que en el proceso de investigación ha adoptado otros conceptos y se tuvo categorías emergentes producto de la aplicación de la entrevista con su respectivo instrumento (Ver Anexo 1), sin embargo dicho enriquecimiento logró que los informantes como el gerente de la empresa, el supervisor de la empresa, un proveedor, y un cliente de la empresa, accedieran a la aplicación de la técnica antes mencionada, como resultado se procedió a enlazar la información obtenida y los objetivos de la investigación para así textualizarlos, comprender el problema, para finalmente desarrollar las conclusiones.

A la vez debemos resaltar que existen tipos de estudios de caso tal como lo señaló Merriam y Stake (1998 y 1994 como cito en Muñiz, s.f., p.3) donde se observó que el trabajo fue de caso típico debido a que “es un individuo que representa a un grupo o comunidad. Se analizan varias personas que tienen aspectos en común, por lo que se espera cierta homogeneidad o coherencia en sus respuestas”.

Cabe precisar que en la investigación todos los entrevistados pertenecen a un mismo rubro de negocio que en este caso es una maderera, en consecuencia todos comparten la seguridad y salud en el trabajo que es muy importante para el

logro del objetivo, por ende las respuestas han tenido coincidencias con la experiencia del investigador.

### **3.3 Escenario de Estudio**

El trabajo de investigación se desarrolló en la empresa Nuevo horizonte en Huaraz. Cabe señalar que el escenario de estudio fue apropiado en la medida en que logramos apreciar cada una de las etapas de producción que nos permitió observar el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores y como se desarrollan los acontecimientos y deficiencias que no perciben fuera del escenario.

De acuerdo con la estructura de la empresa nuevo horizonte el área de producción cuenta dentro de sus funciones principales: Recepción de la materia prima, preparación de la materia prima, corte de madera, pintado de la madera, armado de la madera, almacén de productos terminados y transporte de materiales terminados.

Para efectos del mismo, la empresa habilita el espacio físico respectivo con las herramientas manuales y maquinas correspondientes, a fin de que la labor de producción sea realizada de manera eficiente.

Bajo este contexto, se ha evidenciado que en el proceso productivo existen debilidades y falencias respecto a cada puesto de trabajo que conforman la cadena productiva:

Recepción de la Materia prima: Se ha podido evidenciar que los trabajadores involucrados corren un gran riesgo de lesiones óseo musculares debido a que realizan movimientos forzosos al momento de manipular la materia prima que lo conforman grandes bloques de madera. A la vez se pudo identificar que no cuentan con el calzado adecuado (zapatos punta de acero) en caso de caída de objetos, también se pudo observar que no se cuentan con guantes de seguridad para prevenir la incrustación de astillas de madera a la mano al momento de manipular estos grandes bloques.

**Preparación:** De la materia prima: en este proceso los operarios realizan las medidas con las cuales trazan líneas sobre la superficie según las especificaciones y luego trasladan la madera al área de corte. Aquí se pudo evidenciar que los operarios no cuentan con lentes de seguridad para prevenir que el polvillo, proveniente por el material, entre al ojo, además también se observó la falta de guantes protectores para prevenir la incrustación de astillas a la mano.

**Corte de madera:** En esta área se reciben la madera con los trazos de las medidas según las especificaciones. Aquí se evidencio que no se respetan los límites de seguridad señalados por la máquina con el fin de evitar cortes en la mano y además las guardas de seguridad no están colocadas de forma correcta, los operarios no cuentan con guantes protectores para la manipulación del materia, también se evidencio la falta de lentes protectores con el fin de evitar la entrada de material extraño a ojo.

**Pintado de la madera:** En esta área se reciben las piezas cortadas y se realiza el pintado de cada una de ellas con el color según las especificaciones del producto. En esta etapa del proceso se pudo evidenciar que los trabajadores no están utilizando protectores contra los vapores de pintura que se pudo sentir dentro del área, protectores como tales como mascarilla con cartucho respirador, además también se evidencio la falta de lentes protectores así como guantes protectores contra los productos químicos que se utilizan durante el proceso.

**Armado de la madera:** En esta área se reciben las piezas pintadas para el armado del mobiliario según las especificaciones. En esta área se pudo evidenciar que los trabajadores no utilizan guantes de seguridad por lo que están expuestos a cortes en las manos por los materiales que manipulan (tijeras, serruchos, alicates, cuchillos tipo cutter, etc). Cabe mencionar que también se comprobó que en esta área en particular los trabajadores realizan una mayor variación de movimientos forzados por lo que están expuestos a lesiones musculares y esqueléticas óseas.

**Almacén de productos terminados:** En esta área se reciben los productos provenientes del área de armado. Aquí se pudo evidenciar que los que

los trabajadores de esta área no utilizan guantes de seguridad para levantar el mobiliario que cuenta con bordes peligrosos, además los trabajadores al momento de manipular el mobiliario, para trasladarlo en distintos lados, realizan movimientos forzados que podrían ocasionar lesiones musculares y esquelético óseo.

Transporte de productos terminados: En esta área se encuentran los camiones que transportarían el mobiliario hacia el cliente, el mobiliario viene del área de almacén de productos terminados o en ocasiones de la misma área de armado de la madera. Aquí se pudo evidenciar que los trabajadores realizan movimientos forzados las cuales pueden ocasionarles lesiones musculares y/o esqueléticas óseas, también se evidencio la falta de uso de guantes la cual evitaría cualquier tipo de riesgos en las manos debido a los trabajos propios del traslado de mobiliario no solo de alguna área de la empresa a transporte, sino también el traslado del mobiliario a las puertas del cliente que en algunos casos se encuentran en un segundo o tercer piso.

### **3.4 Caracterización de Sujetos**

Se entrevistaron a las personas que ocupaban los siguientes cargos:

Gerente siendo a la vez el dueño de la empresa quien, gestiona la parte productiva y administrativa, monitorea el avance de cada producto, atiende los temas de mantenimiento, marketing, ventas, desde un punto de vista gerencial. Cualquier tipo de cambio en el proceso o irregularidad ocurrida debe ser consultado o comunicado al gerente. Tiene formación técnico superior.

Supervisor de mando medio se encuentra permanentemente en el área de producción y monitorea que se cumpla las labores y tareas encargadas. Cualquier cambio, observación, irregularidad o imprevisto en el proceso productivo siempre debe de comunicarse al supervisor. Además verifica que los pedidos estén cumpliendo con las especificaciones según lo encargado por el cliente. Tiene formación técnico superior.

Operario quien trabaja y transforma los insumos y materia prima en productos acabados utilizando las diferentes herramientas y máquinas de la



empresa, existen operarios en cada una de las áreas antes mencionadas desde la recepción de materia prima hasta el transporte de productos terminados. La función principal de los operarios es la verificación del material que reciben del proceso anterior y que cumpla con sus especificaciones, además de verificar cada herramienta o máquina que utilicen dentro del proceso productivo procurando que se encuentre en buen estado y óptimo funcionamiento, de existir algún imprevisto o irregularidad es deber de los operarios comunicar al supervisor dicha irregularidad, así sea dentro o fuera del proceso productivo. Tienen formación secundaria completa.

Proveedor es la persona o representante de una empresa que entregan la materia prima o material para la elaboración de los productos finales de la empresa maderera Nuevo Horizonte.

Cliente es la persona o representante de una empresa que compran los productos finales elaborados por la empresa Nuevo Horizonte, los clientes son la razón de ser de toda empresa, tienen poder de decisión y también poder de escoger con que empresas trabajar.

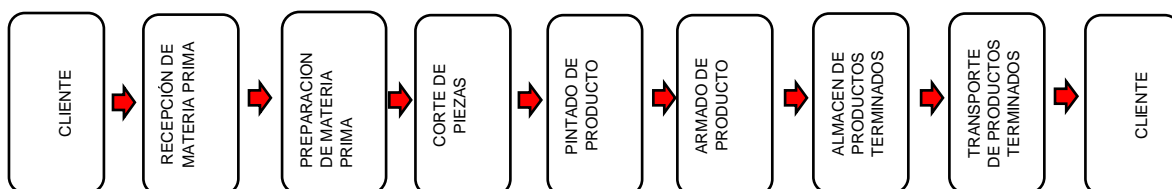


Figura 1. Flujograma del proceso productivo de la empresa Nuevo Horizonte

### **Ejecución de la atención ante un incidente**

En el caso de un incidente leve se ha evidenciado que los operarios no comunican lo ocurrido ni al supervisor ni al gerente, solo en el caso de un incidente grave si se ha podido evidenciar que los operarios comunican lo ocurrido al supervisor de la empresa y posteriormente a la gerencia.

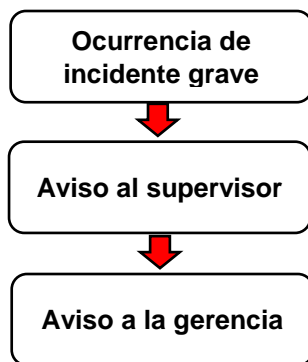


Figura 2. Flujograma del proceso de atención de un incidente grave

### Ejecución de la atención ante un accidente leve o grave

En el caso de un accidente leve o grave se ha evidenciado que los operarios comunican lo ocurrido al supervisor y posteriormente al gerente, y según sea el caso se procede a llevar al accidentado a una posta de salud cercana para su atención. No se evidencio que lleven algún tipo de registro para la ocurrencia de estos eventos.

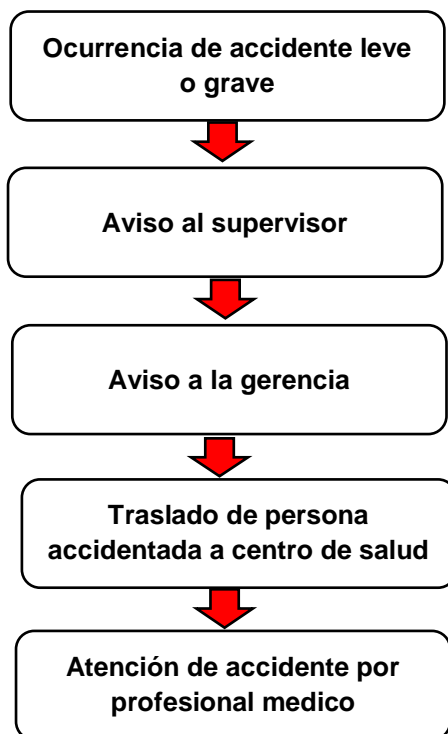


Figura 3. Flujograma de la atención de un accidente leve o grave.

De las funciones antes detalladas, dan origen a las siguientes actividades como los reportes de producción, la coordinación del personal en caso se ausente otro trabajador, gestión de pagos por atención en centros médicos, la evaluación del atraso del trabajo pendiente y la gestión para la reparación de daños a maquinas e infraestructuras

La empresa se preocupa ante la ocurrencia de un incidente grave, accidente leve y accidente grave, pero toma acciones inmediatas como el reportarlo verbalmente al supervisor y gerente además de atender al accidentado y llevarlo a un centro médico, luego de lo ocurrido plantean como afrontar la inasistencia del personal accidentado y/o los daños ocurridos por estos eventos. No se pudo observar registros de incidentes o accidentes, ni algún tipo de reporte con respecto a la investigación de accidentes e incidentes como lo señala la normativa vigente.

Se nota las buenas intenciones de tomar acciones inmediatas ante dichos eventos pero a la vez se evidencia la falta de aplicación de la normativa que exige una serie de documentos registros y acciones adicionales antes durante y después de incidentes o accidentes laborales para averiguar las causas principales y eliminarlas o por lo menos tener un control para que no vuelva a ocurrir.

### **Principios:**

La Solidaridad de cada miembro de la empresa debe estar atento ante la necesidad de otro compañero, ya sea en el ámbito laboral o personal.

La Igualdad de todos los miembros de la empresa somos iguales y tenemos los mismos derechos y deberes, no por realizar otro tipo de trabajo se va ser discriminado o tener otro tipo de trato.

La Mejora continua dentro de la empresa se debe aprender de los errores que se cometa para no volverlo hacer, se debe comunicar a los demás compañeros para que nos sirva de ejemplo y haya una mejora constante en el proceso productivo.

## **Denominación, Naturaleza y Fines**

La empresa nuevo horizonte cuenta con una sola sucursal y atiende a clientes de otras ciudades como son Casma, Carhuaz, Santa, Yungay, y Aija. Sus productos están reconocidos por su buena calidad y tiene una demanda creciente, esto los compromete a realizar implementaciones para mejorar sus procesos.

### **Denominación**

La empresa Nuevo Horizonte está ubicado en la ciudad de Huaraz en la región Ancash en el distrito de Independencia, tiene solo un local por lo que tiene un ámbito de acción a nivel local. Nuevo Horizonte realiza comercio con las pequeñas madereras provenientes de la selva y de otras ciudades en forma de tablones y planchas para luego procesarla y convertirla en mobiliario para el hogar, oficina, y piezas de madera de mayor acabado. Tiene clientes en la ciudad de Huaraz, provenientes de las ciudades de Casma, Carhuaz, Santa, Yungay y Aija y también tiene clientes de la ciudad de Lima. Así mismo esta activamente como colaborador de eventos en bien de su localidad, auspiciándolos y participando en ellos.

### **Naturaleza**

Es un proyecto empresarial de responsabilidad limitada con objetivos de expansión para abarcar el mercado y clientes potenciales en su región a corto plazo (5 años aprox.), y fuera de este de forma sostenible en el tiempo (15 años). A la vez es consciente de la competencia dentro del mercado y de los cambios políticos, sociales, económicos a la cual está expuesto. Debido a esto constantemente busca la mejora continua dentro de sus actividades y sus procesos.

### **Finalidad**

Su principal fin es la rentabilidad de sus actividades a través la satisfacción de las necesidades de sus clientes en lo que se refiera a mobiliario de madera, además participa e interactúa, dentro de sus posibilidades, con su comunidad para brindarles bienestar y desarrollo. Otros fines es actuar con ética en todas sus

actividades y hacerle frente a las formas ilícitas de hacer negocio tales como el contrabando de madera, malas práctica empresarial, etc.

### **Las Necesidades de Intervención**

Al efectuar el levantamiento de información se ha podido constatar la existencia de los siguientes problemas (Anexo 11), los cuales se detallan por orden de importancia:

No se pudo evidenciar la elaboración de una línea base del SGSST tal cual lo exige el artículo 37° de la ley de seguridad y salud ocupacional, esta línea base sirve como diagnóstico de estado de la salud y la seguridad en el trabajo, además los resultados obtenidos se deberán comparar con lo establecido en esta ley y nos servirá de base para planificar, aplicar el sistema y de referencia para medir su mejora continua, cabe mencionar que esta evaluación debe ser accesible a todos los trabajadores de la empresa.

No existen documentos que son obligatorios implementar dentro de la empresa según la ley de seguridad y salud en el trabajo, entre los principales y mínimos documentos que debe implementar la empresa, según el Art. 32 RLSST son:

Falta de la política y objetivos de la empresa en tema de seguridad y salud ocupacional (Visibles en el lugar de trabajo).

Falta reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

Falta matriz IPER (Identificación de peligros y evaluación de riesgos) y sus medidas de control (visibles en el lugar de trabajo) (Anexo 14).

Falta el mapa de riesgos (Anexo 13).

Falta Planificación de la actividad preventiva.

Falta Programa anual de SST (Anexo 16).

A la vez se evidencio, según el Art. 33 RLSST, que los registros obligatorios exigidos por la ley de seguridad y salud ocupacional no están implementados dentro de la empresa, entre ellos tenemos los siguientes registros faltantes:

Falta documentación como registros de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, constar la investigación y medidas correctivas.

Falta de registro de exámenes médicos ocupacionales (Anexo 15).

Falta de registro de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico.

Falta registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

Falta registro de estadísticas de seguridad y salud.

Faltan registros de equipos de seguridad o emergencia.

Falta registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

Falta registro de auditorías.

Cabe mencionar que según el RM N° 085-2013-TR, hace mención sobre otros tipos de documentos que son los registros simplificados de Seguridad y salud ocupacional para micro empresas que no se evidenciaron dentro de la empresa, estos son :

Falta documentación como registros de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, constar la investigación y medidas correctivas.

Falta de registro de exámenes médicos ocupacionales.

Falta registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

A la vez, según RM N° 085-2013-TR, existen otros registros simplificados de seguridad y salud ocupacional para pequeña empresas que son los siguientes:

Falta documentación como registros de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, constar la investigación y medidas correctivas.

Falta de registro de exámenes médicos ocupacionales.

Falta de registro de seguimiento.

Falta Registro de evaluación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Falta registro de estadísticas de seguridad y salud.

Cabe resaltar que en el caso de las MIPYME, las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevaran registros simplificados. (Art. 28 RLSST) y además se debe considerar que el tiempo de conservación de los registros según el Art. 02 de la ley 30222 que modifica la ley 29783, debe ser:

Cuadro1: *Tiempo de conservación de documentos*

Tiempo de conservación de registros	
Años	Registro
20	Registro de enfermedades ocupacionales
10	Registro de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos
5	Por investigación, exámenes médicos ocupacionales, monitoreo de agentes físicos, inspección interna, estadística, equipos de seguridad

Fuente: Ministerio de trabajo

A la vez se comprobó, según el Art. 36 RLSST, no se está cumpliendo con la organización del servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común cuya finalidad es esencialmente preventiva. Algunos incumplimientos evidenciados son:

Identificación y evaluación de riesgos que afecte la salud.

Vigilar factores del medio ambiente de trabajo (instalaciones sanitarias, comedores, alojamientos) (Anexo 20).

Asesorar sobre planificación y organización del trabajo (diseño de los lugares de trabajo, selección mantenimiento y el estado de la maquina).

Participa en el desarrollo de programas en mejoras de las prácticas de trabajo.

Evalúa equipos relacionados a la salud.

Asesora en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, EPP.

Vigilancia de la salud del trabajador en relación al trabajo.

Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación.

Colabora en difusión de información y de la formación en SST.

Organiza los primeros auxilios y atenciones de urgencia.

Participación en el análisis de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cabe mencionar que el supervisor de seguridad coordinara sus actividades con el servicio de SST, que está regulado por el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud.

En conclusión, es una necesidad de la gerencia considerar a los requisitos de la norma de seguridad y salud ocupacional como parte esencial de su proceso productivo, toda vez que se ha evidenciado una serie de carencias en el tema de control de los riesgos y peligros las cuales tendrá impacto en los objetivos de la empresa.

### **3.5 Trayectoria Metodológica**

La investigación ha seguido una secuencia tal como lo señalo Shaw como se citó en Martinez, 2006, (p. 172) donde se inicia de la problemática y se aborda finalmente en las conclusiones, es así que cada una de las etapas consiste en:



Planteamiento del problema, preguntas de investigación y objetivos: La investigación comenzó observando la realidad de la problemática, luego se estableció las preguntas directrices así como los objetivos a alcanzar y que efectivamente se evidencia en los resultados.

Revisión de la literatura y formulación de proposiciones: En este rubro se ha considerado las teorías de seguridad y salud ocupacional y administrativas que sustentan la categoría de estudio, asimismo también se tomaron los conceptos de las sub categorías entre otras teorías que permitirán tener la base para el estudio de la problemática desde diferentes perspectivas.

Principio de triangulación: Para el análisis del estudio de caso se diseñó la guía de entrevista, en este sentido se procedió a construir la categoría de estudio, posteriormente se establecieron los componentes o directrices para la formulación de las preguntas de acuerdo al entrevistado sin perder el objetivo de cada pregunta.

Transcripción de los datos: Luego se continuó con la transcripción de los datos obtenidos en las entrevistas con cada uno de los involucrados en el proceso productivo y otras personas externas a la empresa y que se evidencian en los anexos 5 hasta el anexo 8.

### Análisis Global

El análisis global se realizó contrastando la literatura con los datos para la codificación de las categorías (Anexo 9) y sub categorías, para esto se ha considerado: Código C0 para referirse a la categoría principal que es la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Luego para identificar a las subcategorías se consideró la letra C + el número 1,2, 3,4 tales como: aplicación de la lista de cumplimiento de los requisitos de la norma de seguridad, registro de accidentes, revisión de la infraestructura y maquinarias, colocación de señaléticas.

Asimismo se añadió a la letra C un segundo dígito que se refiere a los Ítems que corresponde a cada sub categoría tales como: establecimiento de la línea base, enviar la información al ministerio, participación y consulta. Ver anexo 4

## Análisis Profundo

El análisis profundo corresponde a triangulación de los datos para esto se procedió de la siguiente forma:

Primero: transcribir las respuestas de cada entrevistado según la pregunta establecida en el instrumento.

Segundo: de los códigos pre establecido se identificó en las respuestas vertidas, luego se procedió a extraer el contenido textual, así mismo también se identificó las categorías emergentes.

Tercero: se procedió a integrar la categoría emergente en el marco teórico.

Cuarto: se realizó la matriz de codificación axial donde además se interpretó lo vertido por cada entrevistado y contextualizarlo a la problemática.

## Conclusiones Generales e implicación de la investigación

Finalmente, se ha considerado en la matriz de datos y los códigos que responden a cada objetivo para luego realizar la sinergia, interpretación y análisis entre ellos, y más aún realizar la indiferencia en relación a las consecuencias que traen consigo dicha problemática.

### 3.6 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la entrevista, la cual nos sirvió para recolectar la información necesaria, siendo de gran importancia para obtener los datos de los trabajadores involucrados directamente o indirectamente con la empresa y sus procesos. Asimismo se utilizó como instrumento la guía de entrevista colocando los datos, cargos y preguntas respectivas para los entrevistados.

Tal y como indican Ñaupas, Mejia, Novoa, Villagomez (2014) mencionan que la entrevista es su forma de encuesta, la entrevista en la investigación cualitativa no es diseñada o no directiva (porque no se establecen preguntas concretas y precisas de antemano), se da como una conversación abierta y libre entre el investigador y el o los investigados sobre un tema específico y concreto. La guía de

entrevista, es el instrumento, la herramienta que sirve a la técnica de la entrevista, que consiste en una hoja simple impresa o no impresa que contiene las preguntas a formular al entrevistado, en una secuencia establecida. (p.377).

Se entiende que la entrevista estructurada es efectuada con preguntas de respuesta abiertas para darle al entrevistado la libertad de responder ampliamente de acuerdo a su criterio u/o experiencia para luego realizar la interpretación por el investigador de la forma más adecuada a la investigación, cabe precisar que no se realizó repregunta alguna.

Teniendo una perspectiva similar Portoís Desmet (1992) indican: la observación participativa va más allá de la descripción de la primera aproximación para dar sentido, la dinámica y los procesos de los actos y de los individuos afectados por el estudio. (p. 136)

De esta manera y aplicando la teoría se elaboró cinco entrevistas para cinco personas involucradas directamente con la empresa Nuevo Horizonte de Huaraz los cuales participan directa e indirectamente en el proceso productivo para la recopilación de información real, además el investigador al aplicar la técnica de la entrevista también se involucró en la problemática logrando participar e involucrándose en los hechos, y desde luego esto permitió nutrir el análisis de la problemática.

### **3.7 Tratamiento de la información**

Para iniciar el tratamiento de toda la información obtenida en las entrevistas se buscó todas las teorías directas e indirectas relacionadas al tema sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo siendo las teorías administrativas y de seguridad (Anexo 3) las que ampliaron nuestros conocimientos y tuvimos una perspectiva más clara de lo investigado.

Seguimos investigando a los involucrados en los procesos que estaban inmersos en los diferentes puestos de trabajo siendo estas cinco personas quienes nos facilitarían sus experiencias y puntos de vista en el área para luego dicha información utilizarla como instrumento de recolección de datos la aplicación de la

entrevista respectiva cuya información fue muy importante para elaborar las diferentes matrices empezando por la categorización (Cualitativa – estudio de caso), pasando luego por la codificación de las categorías y sub categorías con su respectiva denominación transcribiendo las respuestas contrastándolas con la teoría (Anexo 4), enseguida continuamos con la triangulación (Anexo 10) una vez dado un código a cada subcategoría ya sea axial o emergente para seleccionar un fragmento textual de lo dicho por los entrevistados para luego tratarlos en la matriz de codificación axial de acuerdo a los objetivos planteados (construcción a partir del contenido textual) e interpretarlos.

### **3.8 Mapeamiento**

Para la comprensión y el desarrollo de la investigación enfocado en la parte metodológica se empezó identificando la problemática sobre la categoría seguridad y salud en el trabajo con lo cual una vez detectada se plantearon los objetivos a los cuales se querían llegar al término de la investigación, de la misma forma obtuvimos los antecedentes internacionales y nacionales pertinentes basados en el tema continuamos seleccionando una serie de teorías de la seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la investigación lo cual nos ayudó para tener una mejor comprensión y poder utilizar como técnica de recopilación de datos la entrevista y como instrumento la guía de entrevista para efectuarlo a los trabajadores y personas externas que estén inmersas en el tema investigado para conocer la realidad de la empresa y poder pasar al tratamiento de la información por medio de las matrices.

### **3.9 Rigor científico**

Es de conocimiento que el rigor científico de la investigación cualitativa es la aplicación de una serie de procedimientos destinados al manejo, selección, y estructura de la información recolectada con el fin de reflexionar y a la vez conduciéndonos a los posibles resultados relacionados con la investigación efectuada, y en nuestro caso, es relacionado con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa maderera nuevo horizonte. Para un correcto desarrollo de la investigación se puso en práctica los criterios de consistencia de los datos de

acuerdo al rigor de la investigación cualitativa, estos son: la técnica de análisis, la credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad.

Las técnicas de análisis en esta investigación la relacionamos con el criterio de consistencia como indicador indirecto de la fiabilidad que fue desarrollada en la investigación mediante las entrevistas realizadas, las mismas que fueron aplicadas a todos los trabajadores que aplican su trabajo en las áreas relacionadas en los procesos dentro de la empresa, he involucradas en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, específicamente el gerente, el supervisor, uno de sus trabajadores un proveedor y uno de sus clientes.

Cabe resaltar que todo el trabajo de investigación se desarrolló en todo momento de una manera responsable con mucha ética y respetando la metodología exigida por la universidad cesar vallejo basándonos en diversos autores reconocidos con amplia trayectoria y experiencia en el tema de estudio facilitándonos, profundizando y teniendo un mejor panorama y perspectiva de lo que se quería analizar, conocer, describir, etc. Para luego compararlos con las entrevistas e interpretarlas de la mejor manera para llegar a tratar los datos y pasar a la discusión de lo obtenido, para finalmente llegar a las conclusiones y recomendaciones.

## **IV. Resultados**

#### **4.1. Descripción de resultados**

De acuerdo a la entrevista a profundidad realizada al gerente, proveedores, y clientes se pudo obtener los siguientes resultados:

##### **Respecto a la categoría administración**

Se ha podido observar mayor interés de mejora en el proceso productivo de la empresa, esto se debe en gran medida los siguientes aspectos:

La empresa recibe visitas continuas de diversas personas ya sean allegados a la gerencia, clientes potenciales, socios estratégicos de otras de otras empresas por lo que de importancia dar una buena impresión con la gestión de los procesos productivos y por ende en temas de seguridad y salud ocupacional. La gerencia ha escuchado de lamentables sucesos en temas de seguridad y salud ocupacional en otras empresas como accidentes fatales, accidentes graves y muy graves y que estos a la vez generan un gran impacto como conflictos con los familiares, conflictos legales, altas multas, mala imagen con los clientes. Todo esto perjudica a la empresa de forma directa. Existe un gran número de proveedores que considera que la seguridad y salud en el trabajo es un tema de suma importancia, que el proceso productivo debe ir de la mano con este aspecto. Pero también hay un número de ellos que son reacios a la implementación de estos controles ya que lo consideran un gasto y no una inversión. Desconocimiento por parte de otras empresas sobre la existencia de dicha norma de seguridad y salud ocupacional a cual a través de dicho reglamento se señala los requisitos a cumplir por parte de todo tipo de empresa sin importar su rubro y tamaño. Otras empresas de otros rubros consideran que ese tipo de normas solo son aplicadas a negocios de gran tamaño y número de trabajadores y no deben ser aplicadas a ellos debido a que son empresas familiares y el número de ventas no es tan cuantioso, siendo esto falso debido a que este tipo de norma se aplica a todo tipo de norma, solo que algunos documentos y controles son más simplificado.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que no se difunde adecuadamente la normativa y demás lineamientos que indican las pautas para la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional. Esta difusión debe

estar a cargo del consejo de seguridad regional de la zona quienes están en la obligación de hacerla efectiva a todas las empresas. Lamentablemente debido al desconocimiento de dicha norma por las empresas no se ha llevado a cabo su aplicación, dejando un vacío en los controles de riesgos y peligros en sus procesos productivos (Anexo 18).

Consideramos que la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa, aportara en gran medida en el control de riesgos y peligros de los procesos productivos de las empresas que deseen mejorar en el cuidado de sus trabajadores. Toda vez que ellos también estén capacitados y tengan los conocimientos para analizar su entorno de trabajo y hasta proponer controles.

### **Respecto a la categoría análisis y control**

Se ha evidencia que la gerencia y el supervisor de la empresa realizan inspecciones del proceso productivo y a la vez verifica el mantenimiento y buenas condiciones de las máquinas y herramientas. No cuentan con algún tipo de registro de accidentes o incidentes que haya ocurrido dentro de la empresa. La empresa solo tiene conocimiento de algunas pautas que las inspecciones municipales les brindan al momento de tramitar los certificados de defensa Civil. INDECI.

Se ha evidenciado que no existen manuales de manipulación de las máquinas que se utilizan en el proceso productivo, como son la cortadora sierra, este conocimiento sobre su manejo se transmite de parte del supervisor a cualquier otro trabajador que lo solicite o necesite. También se observó la falta de señalizaciones tipo informativas, preventivas reglamentarias o restrictivas, solo se observan algunas con la descripción de SALIDA. A la vez los espacios no están definidos para que la gente pueda caminar por la fábrica. A la vez se evidencio que no se están llevando a cabo los exámenes médicos que son de carácter obligatorio para todo tipo de empresa, tampoco se evidencia la realización de las cuatro capacitaciones (como mínimo) al año en materia de seguridad y salud ocupacional. La capacitación es un aspecto fundamental para los procesos productivos pero también es importante tener la capacidad de acción ante algún evento no deseado



como un accidente grave, una situación de emergencia (sismo, incendio, inundación etc.) las probabilidades de ocurrencia son mayores si no se tiene implementado este tipo de controles.

Es por ello, que la importante necesidad de implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional que permita minimizar la probabilidad de ocurrencia de un accidente que pueden tener consecuencia importantes negativas como pérdidas humanas, pérdida materiales, mala imagen.

Resulta necesario establecer el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional para que concienticen a las empresas sobre la importancia de tener controles dentro de sus procesos. Cabe mencionar que la norma señala requisitos mínimos en el tema de seguridad, pero también se puede hacer referencia a otras normas internacionales en el caso que la normativa peruana no cubra algún tipo de actividad o proceso productivo.

Dicho lo anterior analizaremos la coyuntura actual respecto a las notificaciones de incidentes, accidentes y salud en el trabajo que se han reportado al ministerio. Se puede observar que en año 2016 la cantidad de notificaciones que llega al ministerio no reflejan la realidad, en su cuadro 02 se puede observar que en el año 2016 hubo 21027 notificaciones de accidentes y si lo dividimos entre los 360 días del año tenemos un resultado de 58 accidentes diarios. Estos 58 accidentes diarios para un total de 16 millones 197 mil personas empleadas nos señalan que Perú es uno de los países más seguros en las empresas o que las empresas no tienen cultura de reportar sus accidentes. (Anuario del ministerio de trabajo, 2016).

A vez damos un vistazo a las notificaciones de incidentes laborales, entiéndase esta por eventos en donde no ocurre ningún tipo de daño físico ni materiales, según el cuadro 03 podemos observar que en el año 2016 hubo alrededor de 731 incidentes de trabajo, si divididos esta cifra por los 16 millones 197 mil personas empleadas en el 2016 podemos indicar ocurren alrededor de 02 incidentes diarios. Esto también es señal que la cultura de comunicar sobre

cualquier evento ocurrido en el trabajo sin la necesidad de haber ocurrido un daño físico o material no se está dando, no lo tenemos mentalizado.

Con respecto a las notificaciones por enfermedades ocupacionales el ministerio de trabajo reporta 30 notificaciones y de igual modo si lo relacionamos a los 16 millones 197 mil personas empleadas y con los 360 días del año, sacamos la conclusión de cada mes se enferman aproximadamente 2 personas.

Cuadro 2: *Notificaciones de accidente 2016:*

Consecuencias del accidente	Total	
	Absoluto	%
a) Accidente Leve	11173	50.14
b) Accidente Incapacitante	9696	46.11
-Parcial Permanente	237	1.13
-Total Temporal	9428	44.84
-Total Permanente	31	0.15
-No especificado	-	-
c) Accidente Mortal	158	0.75
Total	21027	100

Fuente: Ministerio de Trabajo

Cuadro 3: *Notificaciones Incidentes de trabajo:*

Regiones	Meses												Total	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Absoluto	%
Ancash	-	-	2	-	-	1	2	2	-	1	1	2	11	1.50
Arequipa	2	5	15	7	4	4	4	7	6	2	9	2	67	9.17
Ayacucho	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	3	0.41
Cajamarca	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	-	-	5	0.68
Callao	2	3	2	3	4	10	7	5	3	8	3	-	50	6.84
Cusco	1	-	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	5	0.68
Huancavelica	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2	0.27
Huánuco	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0.14
Ica	1	1	-	-	1	-	-	1	1	1	-	1	7	0.96
Junín	3	1	-	2	2	1	-	2	1	-	-	-	12	1.64
La Libertad	2	2	2	-	3	-	15	1	2	3	8	1	39	5.34
Lambayeque	1	2	2	-	-	2	-	1	-	-	1	2	11	1.50
Lima Metropolitana	45	57	52	38	38	48	32	31	32	33	26	22	454	62.11
Lima	2	3	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	9	1.23
Loreto	1	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1	-	5	0.68
Madre de Dios	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.14
Moquegua	1	1	2	1	1	-	-	1	-	1	4	-	12	1.64
Pasco	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	4	0.55
Piura	-	1	-	-	5	1	1	3	1	1	-	1	14	1.92
Puno	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.27
San Martín	2	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	2	8	1.09
Tacna	-	-	-	1	1	1	-	2	-	-	1	1	7	0.96
Tumbes	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	0.27
Total	65	78	81	55	61	73	64	60	49	53	56	36	731	100.00

Fuente: Ministerio de trabajo

Cuadro 4: *Notificaciones de Enfermedades Ocupacionales:*

Consecuencias del accidente	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Enero	2	6.67	-	-	2	6.67
Febrero	4	13.33	-	-	4	13.33
Marzo	5	16.67	-	-	5	16.67
Abril	2	6.67	-	-	2	6.67
Mayo	-	-	-	-	-	-
Junio	1	3.33	-	-	1	3.33
Julio	-	-	-	-	-	-
Agosto	2	6.67	1	3.33	3	10.00
Septiembre	2	6.67	-	-	2	6.67
Octubre	5	16.67	-	-	5	16.67
Noviembre	2	6.67	-	-	2	6.67
Diciembre	1	3.33	3	10.00	4	13.33
Total	26	86.67	4	100.00	30	100.00

Fuente: Ministerio de trabajo

Con respecto al informe del ministerio de trabajo y por declaraciones de algunas de sus autoridades actualmente no todas las empresas reportan sus accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales que ocurren dentro de ellas, y a la vez no todos los accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales son reportados. Esto demuestra el gran trabajo que aún se debe realizar con las empresas para registrar, elaborar sus investigaciones y notificar al ministerio de trabajo (Anexo 17).

De acuerdo con la entrevista a profundidad a los representantes de la empresa, clientes y proveedores, se ha podido establecer que no estaban bien informados con la elaboración de estos registros y menos que tenían que notificarlo a las autoridades representantes del ministerio de trabajo. Esta información es de relevante importante para que dicha institución tome medidas en las actualizaciones legales, inspecciones, alcances de la norma etc.

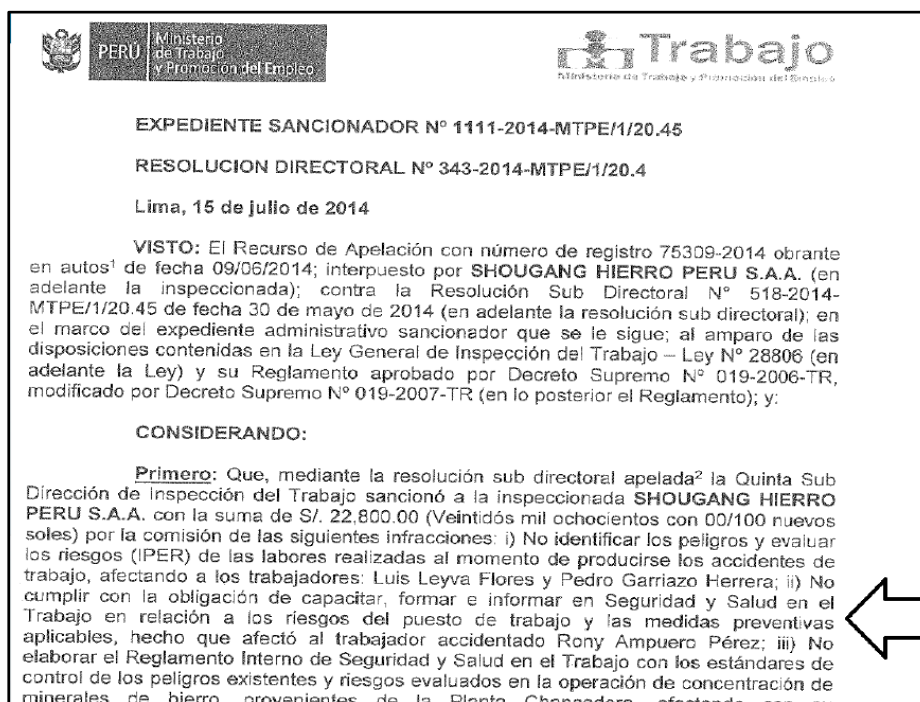
## Respecto a la categoría competencias

De acuerdo a la entrevista a profundidad se ha evidenciado que la gerencia si bien considera que las competencias de los colaboradores juega una función muy importante en el desempeño de sus labores en el proceso productivo, sin embargo no se refleja una cultura de prevención de riesgos e identificación de peligros en sus puestos laborales. La necesidad de personal se realiza internamente y por contactos internos, no se realiza ningún tipo de selección o convocatoria ni existen requisitos mínimos documentado para poder laborar dentro de la empresa.

Si bien es cierto, la gerencia pone hincapié en la eficiencia y eficacia dentro del proceso productivo a la vez señala la importancia de manejar las herramientas y maquinas con cuidado, que cualquier regularidad debe ser reportada al supervisor pero no se da énfasis en los temas de seguridad y salud ocupacional.

De acuerdo a lo señalado la superintendencia nacional de fiscalización laboral estos requisitos son mínimos exigibles y se solicitan a todo tipo de empresas de cualquier rubro.

Figura4: *Expediente Sancionador:*



PERU Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 1111-2014-MTPE/1/20.45

RESOLUCION DIRECTORAL N° 343-2014-MTPE/1/20.4

Lima, 15 de julio de 2014

**VISTO:** El Recurso de Apelación con número de registro 75309-2014 obrante en autos¹ de fecha 09/06/2014; interpuesto por **SHOUANG HIERRO PERU S.A.A.** (en adelante la inspeccionada); contra la Resolución Sub Directoral N° 518-2014-MTPE/1/20.45 de fecha 30 de mayo de 2014 (en adelante la resolución sub directoral); en el marco del expediente administrativo sancionador que se le sigue; al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR (en lo posterior el Reglamento); y:

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, mediante la resolución sub directoral apelada² la Quinta Sub Dirección de Inspección del Trabajo sancionó a la inspeccionada **SHOUANG HIERRO PERU S.A.A.** con la suma de S/. 22.800.00 (Veintidós mil ochocientos con 00/100 nuevos soles) por la comisión de las siguientes infracciones: i) No identificar los peligros y evaluar los riesgos (IPER) de las labores realizadas al momento de producirse los accidentes de trabajo, afectando a los trabajadores: Luis Leyva Flores y Pedro Garriazo Herrera; ii) No cumplir con la obligación de capacitar, formar e informar en Seguridad y Salud en el Trabajo en relación a los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables, hecho que afectó al trabajador accidentado Rony Ampuero Pérez; iii) No elaborar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo con los estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados en la operación de concentración de minerales de hierro provenientes de la Planta Chancadora, afectando con su

Fuente: Ministerio de Trabajo

Según con el expediente sancionador N°1111-2014-MTPE/1/20.46 con resolución directoral N° 343-2014-MTPE/1/20.4 que señala la sanción a una empresa por infracciones como no identificar los peligros ni evaluar los riesgos (IPER), también se puede observar que no se cumple con la obligación de capacitar, formar, e informar en seguridad y salud en el trabajo en relación a los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables. Por último se evidencia que no se elaboró el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, etc.

Por el incumplimiento de los requisitos básicos de la norma se pueden llegar a multas cuantiosas que dañan económicamente a la empresa dada por el D.S supremo 012-2013-TR, tales multas se expresan en Unidades Impositivas tributarias y se pueden ver en el cuadro 5 a continuación:

**Cuadro 5: Multa según tipo de empresa**

Microempresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
Pequeña empresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
No MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	1.70	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	7.50	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	10.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Fuente: Ministerio de Trabajo

Si bien es cierto que la SUNAFIL tiene una deficiencia para fiscalizar a las empresas, debemos tener en cuenta que si están aplicando la normativa y las sanciones respectivas, no debemos esperar a que a nos multen para implementar el sistema de seguridad y salud ocupacional, claramente se cubrirá dos necesidades al implementarla, la necesidad de tener a nuestros trabajadores seguros y la necesidad del cumplimiento legal. Lamentablemente la concientización de la seguridad y salud ocupacional es un trabajo de largo aliento en donde las capacitaciones charlas seminarios y otros son pieza fundamental para que los trabajadores sientan que es parte integral de su trabajo y dejarlo de ver como una obligación o tarea sin valor alguno.

Asimismo, la gerencia tiene como objetivos alcanzar niveles óptimos en sus operaciones se debe considerar la importancia de las competencias o capacidades tales como: responsabilidad, puntualidad, respeto, organización, orden, limpieza, honestidad, mejora continua, como factores relevantes en relación valores con cuantitativos de orden económico.

Se puede concluir que una organización es un conjunto de actitudes, comportamientos, valores, personas, recursos vitales, para la incertidumbre de los cambios y comportamiento empresariales, los recursos tangibles en una organización como capital, maquinaria, son recursos inertes, herramientas de gestión como las competencias y/o capacidades son factores generadores de cambios empresariales que lamentablemente muchas veces no son consideradas dentro de las gestiones y por consiguiente pasa inadvertido como medios para alcanzar los objetivos organizacionales.

### **Entrevistas a trabajadores**

De acuerdo a las entrevistas a profundidad y el análisis de la documentación respecto a los trabajadores dentro del proceso productivo, se pudo evidenciar los siguientes incumplimientos.

## **Respecto a la categoría administración**

Se pudo comprobar que de acuerdo a la entrevista a profundidad respecto a los Administración para controlar la seguridad y salud en el trabajo los siguientes incumplimientos relacionados a la norma vigente:

Desconocimiento por parte de los trabajadores de los controles que debe existir dentro del proceso productivo como son los espacios para transitar que son muy importantes para evitar contacto con distintos tipos de materiales con aristas con filo, puntas peligrosas. Otro tema es el orden y limpieza de los puestos de trabajo, el orden y limpieza es base de la seguridad y salud ocupacional, los expertos mencionan que si se tuviera un buen control del orden y limpieza se tendría casi un 90% asegurado. Los trabajadores de la empresa son más empíricos y con pasar de los años han desarrollado sus habilidades laborales, pero no tienen los conocimientos de ver sus labores diarias como todo un sistema productivo con sus controles mantenimientos y registros.

Desconocimiento de documentación (Políticas, procedimientos, registros) la implementación documentaria es uno de los aspectos importantes dentro del sistema de seguridad y salud ocupacional, un ejemplo es tener la política de seguridad de la empresa declarada y a la vista de todo el personal interno y externo, también se debe tener implementado los procedimientos en caso de emergencia esto quiere decir que se describir los pasos a seguir en caso de incendios, sismos, explosiones, electrocuciones, caídas graves. Otro documento importante es el registro de los accidentes e incidentes ocurridos dentro de la empresa incluyendo la investigación de esos sucesos los cuales deben ser reportados a ministerio de trabajo.

Desconocimiento de controles de riesgos y peligros (EPP, Señaléticas), a la vez se evidencia que los que dentro del proceso productivo los trabajadores usan mínimos equipos de seguridad, solo se evidencio el uso de guantes en una de las etapas del proceso productivo, cuando se vio la necesidad del uso de mascarillas con respirador, zapatos de seguridad, cascos de seguridad, además de una ropa de trabajo como mamelucos o mandiles que protejan la integridad del trabajador.



Cabe mencionar los trabajadores son reacios a utilizar estos equipos por que los consideran muy exagerados e incómodos para realizar sus trabajos.

Desconocimiento de procedimientos de salud ocupacional, durante la entrevista se consultó a los trabajadores sobre sus conocimientos y percepción de la salud ocupacional a lo que respondieron que sufren algunas dolencias y que no tienen tiempo para ir al doctor, otros también afirman que si sienten algunas molestia muscular o esquelética solo toman pastillas auto medicadas y tratan de evitar esfuerzos, según la normativa las enfermedades ocupacionales deben ser registradas e informadas al ministerio de trabajo, a la vez desconocían la obligatoriedad de cada dos años realizar un examen médico ocupacional realizado por un centro debidamente autorizado.

Desconocimiento de los monitoreos ambientales control de aire, control de luz, control temperatura, al realizar la entrevista se consultó a los trabajadores como se sienten en este ambiente laboral, entre muchas de sus respuestas se encontró que en algunas zonas de la planta no se cuenta con un nivel de luminosidad adecuada, también se evidencio que en otras partes la ventilación es muy restringida, a la vez mencionan que en épocas de verano el trabajo bajo el sol es muy intenso y que hay cierto grado de incomodidad. También se debe realizar monitoreo ergonómico, evaluación esquelético muscular, un experto calificado con las herramientas adecuadas debe de acercarse a cada puesto e identificar las posturas que los trabajadores adoptan para realizar sus labores.

### **Respecto a la categoría análisis y control**

Durante la entrevista se evidencio que las funciones o labores dentro de la empresa no están bien definidas, todos los trabajadores saben realizar o tienen conocimientos de los procesos productivos, los trabajadores con mayor experiencia enseñan a los trabajadores que recién se incorporan a la empresa, solo hay un supervisor que rinden cuenta al gerente con respecto a los avances de las ordenes de producción.

No existe un documento oficial de procedimientos, ni descripción de labores se pudo comprobar que dentro de la empresa existen maquinarias que necesitan

tener su instructivo de uso, los procesos de corte, pintado y armado del mobiliario no cuenta con un manual de procedimientos en donde se señale las pautas de las labores en dichas áreas, sino también los cuidados y peligros a los que están expuestos

Según la normativa de seguridad y salud ocupacional aprueba la Lista de Verificación para la línea base esta es una lista aplicable para todo tipo de empresa, nos sirve como diagnóstico inicial para comparar nuestro nivel de cumplimiento de los requisitos de la norma de seguridad, a partir de aquí podremos medir nuestra mejora, podremos saber cuánto estuvimos con el cumplimiento de los requisitos y nuestros avances en un determinado tiempo.

Existen diferentes normativas del sistema de gestión de seguridad tales como Directrices OIT ILO/OSH 2001; OHSAS 18001; DECISION 584 Instrumento Andino SST; DUPONT; NOSA 5 STAR SAFETY; DECISION 957 Reglamento Ins. Andino SST; DNV; ISTECH; METODO DE LAS 5S; etc. De las cuales podemos extraer referencias con la que fue elaborada la normativa peruana actual.

La superintendencia nacional de fiscalización laboral SUNAFIL realiza inspecciones a los centros laborales mediante dos modalidades, por programación o por denuncias. Y señala que en ningún caso se realiza llamadas a la empresa de manera previa a la inspección y en el caso de recibir algún tipo de llamada previa anunciando la visita la SUNAFIL señala que debe ser reportando a los números telefónicos de su oficina o también mediante correo electrónico. Cabe mencionar que la SUNAFIL es un organismo especializado asignado al ministerio de trabajo y promoción del empleo responsable de gestionar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la declaración de normas sobre dichas materias.

Por lo tanto, se ha evidenciado mediante la entrevista a los trabajadores que la SUNAFIL no inspecciona la empresa desde su creación y por este motivo la gerencia no ha visto la necesidad de implementar dicha normativa, la falta de difusión e inspección de la implementación del sistema de gestión de seguridad y

salud ocupacional son motivos para que los trabajadores no estén informados sobre sus deberes y derechos en esta materia. A la vez esto genera y transmiten una cultura a los nuevos trabajadores ingresantes a la empresa con respecto al desconocimiento de la normativa vigente las autoridades. Se tiene la cultura del inmediatez para la solución de eventos sobre accidentes, salud en el trabajo.

La creencia o el gran temor de llamar a la SUNAFIL son las multas que imponen tras encontrar evidencias de incumplimientos, cabe mencionar que la SUNAFIL realiza capacitaciones y orienta a las empresas debido a que es parte de sus funciones que las empresas cumplan con las normativas vigentes, su fin no es sancionar a la mayoría de empresas, su misión es que los trabajadores y empleadores cumplan con sus derechos y deberes.

### **Respecto a la categoría competencias**

Se ha evidenciado que la empresa Nuevo horizonte pone énfasis en la mejora de sus procesos tratándolo de hacerlo más eficiente y efectivo buscando la satisfacción del cliente, pero no ha podido tener mayores alcances con los conceptos de seguridad y salud ocupacional que la norma requiere, desarrollar las competencias de todos los trabajadores de la empresa es fundamental para el sistema de seguridad, es indispensable las capacitaciones tanto en las normativas legales, uso de maquinarias, concientización de la seguridad y salud ocupacional, uso de productos químicos, entre otros. También el uso de documentos que exige la norma su uso, ubicación, manejo, caducidad, disponibilidad etc. Debe ser de conocimiento de los trabajadores porque son parte del sistema. La falta de estos aspectos traerá deficiencias que provocaran incumplimientos a la norma pero a través de las inspecciones lo podrán detectar a tiempo y corregir.

Mertens (2000) señala varios tipos de competencias laborales, una de ellas son las competencias básicas, estas competencias básicas son las que tiene un individuo aquellas les sirve para entender instrucciones escritas y verbales, asimismo le sirve como generador de textos con propósitos, interprete la información y lo transforme en gráficos y cuadros, analice problemas y sus soluciones, para finalmente comprender lo sucedido y tenga la capacidad de comunicar a otras personas la experiencia.

Otras de las competencias son las llamadas laborales específicas, que son aquellas que necesitan las personas para el desempeño de las funciones laborales, esto significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación.

Las competencias laborales son adquiridas durante la etapa educativa y experimental las cuales, aplicadas dentro del trabajo repercuten de manera positiva traduciéndose en resultados efectivos, que contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Es decir que la competencia laboral es la capacidad de las persona para realizar una función productiva específicamente en el ámbito laboral, mediante el uso de los recursos inherentes o adquiridos en el transcurso del tiempo que bajo ciertas condiciones aseguran la calidad en el logro de los resultados. Bajo esa perspectiva, se ha podido constatar que los trabajadores de la empresa Nuevo Horizonte carecen de algunas competencias como la capacidad analítica de los procesos de seguridad y salud en el trabajo, también deben desarrollar la capacidad de identificar y cuestionar los procesos de seguridad y salud en el trabajo no normalizados. El trabajador debe tener más pro actividad para generar cambios en el puesto de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo además de establecer objetivos en temas de seguridad y salud en el trabajo y entender la repercusión de estos en la empresa.

Como conclusión, las competencias en temas de productividad y seguridad y salud en el trabajo en sus colaboradores son una necesidad al momento de designar al personal, toda vez que se ha evidenciado una serie de debilidades estas tienen repercusión en los objetivos de la empresa.

## **V. Discusión**

La finalidad de la presente investigación fue identificar y describir de qué manera la implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional reducen y previenen los riesgos laborales. En términos generales se pretendió establecer, según la observación y el análisis del tema en estudio, cuales son los factores determinantes que influyen en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y de qué manera el control de los riesgos y peligros determinan probabilidad de ocurrencia de un incidente o accidente dentro de la empresa.

Mediante la presente investigación se identificaron faltas en la empresa para el cumplimiento de los requisitos de la norma de seguridad y salud ocupacional, se identificaron faltas en los procesos, en los trabajadores, en las instalaciones, documentariamente todos estos aspectos que son importantes para el control de los incidentes y accidentes. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos y los factores principales del presente estudio.

De los resultados obtenidos en la presente investigación se puede deducir que las competencias y perfiles de los trabajadores, supervisor y gerente de la empresa tienen una directa relación con la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

La falta de inspecciones por parte de la SUNAFIL al 100% de las empresas formalmente constituidas es una deficiencia que se ve cada año, por lo general están pendientes a las grandes empresas, y la cantidad de inspectores no cubre la cantidad actual de empresas que según la normativa debe ser aplicada a todo tipo micro empresa, pequeña empresa, mediana empresa, y gran empresa, además de todos los rubros, manufactureros y de servicio. Este tipo de falencias no solo se ve en este sector lo podemos ver en el ámbito de salud, en el orden jurídico, policial, municipal, etc. Lamentablemente no se establecen medidas más efectivas que a simple vista vendría a ser una mejor educación, una mejor formación técnica y difusión oportuna y adecuada de las normativas en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.

La problemática se magnifica debido a que la gerencia cae en la costumbre y la falta de ampliar sus conocimientos en el tema de control de riesgos y peligros

que muchas veces entre otros empresarios se transmite esta costumbre y de esta forma se apacigua el intento de control, pero a la vez se observa que poco a poco la competencia y la formalización que exigen otros mercados incentivan a ponerse a derecho en la implementación de estas normativas y sus constantes actualizaciones.

Teniendo presente esta realidad, una práctica común de las empresas es no exigir a su personal antiguo inculcarles o capacitarlos en temas sobre el control de riesgos y peligros, además de no exigir a su personal nuevo tener esos conocimientos mínimos teóricos o prácticos, no es un requisito importante para la gerencia, por el momento su exigencia o requisito fundamental es la de tener experiencia en los procesos productivos relacionados a la madera.

Frente al crecimiento económico del país, las empresas realizan nuevos procesos productivos en donde se necesitan identificar los nuevos riesgos y peligros, se debe tener en cuenta que cada cambio en los procesos, áreas, sistemas, personal, nuevos espacios, ampliación de la fábrica, etc., se debe realizar un análisis de los nuevos riesgos y peligros que se hayan generado, en ese sentido las autoridades deben ser muy minuciosos al momento de realizar las inspecciones debido a que las empresas no actualizan sus cuadros de controles ante algún cambio que sufran.

Actualmente dentro de la empresa su política implícita en relación a un incidente o accidente de trabajo, es la atención inmediata al agraviado y monitorear su estado para la pronta recuperación y retorno al centro de labores sin generar algún tipo de registro o documentación

Esta mala práctica se ha reflejado en muchas empresas a nivel nacional, también se observa un nivel económico creciente en el país que es un hecho reconocido a los gobiernos de turno ya la vez se ha puesto mayor énfasis en mejorar la inspección del cumplimiento de la norma a través del ministerio de trabajo que ha venido incentivando la importancia de tener un sistema de gestión de seguridad y salud para prevenir la ocurrencia de un accidente grave o fatal, ese es el objetivo principal de la normativa y de todo sistema de seguridad y salud en el

trabajo. A la vez se ha detectado que existen malos inspectores que por encubrir alguna falta durante una inspección reciben algún tipo de beneficio (coima), para no sancionarlos o exigir el cumplimiento de la norma. Este tipo de acciones quiebra el esfuerzo de consolidar el sistema de seguridad en los puestos de trabajo y minimiza la importancia por el cumplimiento de la misma, y sobre todo perjudica la imagen de las instituciones y los profesionales dedicados a este tipo de inspecciones.

Bustamante (2006) hace referencia, en que la ética es el conjunto de metas alcanzables, que debe ser ejecutado por el poder político a través de su derecho, teniendo como ideal el desarrollo integral de cada persona. La ética sienta las bases para los criterios, determina caminos para que la sociedad y los ámbitos del poder y del derecho sean racionales y estén abiertos a la realización de proyectos de humanidad.

¿Qué hacer entonces para que las personas que realizan labores de control no sean incluidas como parte del equipo inspeccionador de las instituciones a cargo de monitorear la implementación del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo?, lamentablemente los esfuerzos del gobierno y del ministerio de trabajo para eliminar esta lacra social, la falta de recursos y la carencia de personal idóneo en los puestos de trabajo, imposibilitan aplicar políticas de control eficientes para evitar este tipo de malas acciones.

Por otro lado, se pudo constatar que, si bien es cierto el gerente señala la importancia del control de los riesgos y peligros y sobre todo ante la ocurrencia de un accidente grave como parte fundamental del proceso productivo, este desconocía las competencias y capacidades de sus trabajadores que tienen a su cargo, esta situación se evidenció por medio de la entrevista a profundidad, de la pregunta: ¿Cuáles eran las competencias y perfil de sus operarios dentro del proceso productivo?, la respuesta fue simple. “nuestros trabajadores son elegidos por que tienen experiencia con el trabajo de la madera y son personal de confianza”.

Otro aspecto que nos evidencia debilidades en la empresa con respecto al control de riesgos y peligros, es el hecho que no se haya esa mención de algún tipo



de incidente o accidente, en toda la existencia de la empresa solo hacen mención de un accidente grave que lesiono a un trabajador con un corte profundo, pero no hacen mención de caídas, golpes, ni tampoco algún tipo de evento que si haya ocurrido pero sin algún tipo de daño personal o material, este tipo de sucesos lo consideran sin importancia o parte mismo del trabajo mas no una actividad que debe ser controlada registrada e investigada tal cual manda la normativa, esto es con el fin de que no vuelva a ocurrir y también sirve como indicador de mejora continua.

Sobre este tema podemos analizar el siguiente cuadro 6 publicado en el anuario del ministerio de trabajo en donde se muestra que en las notificaciones en la actividad agricultura ganadera solo se han reportado 6 incidentes durante el 2016, y en la actividad manufacturera se han reportado 191 incidentes, cabe mencionar que esta cifra es a nivel nacional y de todas las empresas registradas en el ministerio de trabajo en el Perú. Este cuadro señala la falta de registros que deberían notificar la empresa sobre los incidentes que ocurren, en el caso de la primera actividad prácticamente son nulas las notificaciones que se realizan a pesar que en la realidad sabemos que deben ocurrir muchas más a diario y en un mes existirían un número considerable, y en la segunda actividad también ocurre algo parecido en donde en mayor número de incidentes ocurridos en el año 2016 es en el mes de Junio con 24 incidentes en todas las empresas manufactureras a nivel nacional, en donde no se refleja claramente la realidad.

Cuadro 6: *Notificaciones de accidente de trabajo por actividad económica 2016*

Actividad Económica	Meses												Total	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Absoluto	%
Agricultura Ganadería Caza y Silvicultura	-	-	1	-	1	2	-	-	-	-	1	-	5	0.68
Pesca	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	4	0.55
Explotación de minas y canteras	14	11	8	6	6	7	2	6	6	2	5	-	73	9.99
Industrias manufactureras	10	15	11	12	14	24	23	16	17	22	16	11	191	26.13
Suministro de electricidad gas y agua	7	3	4	2	4	3	5	3	2	5	3	5	46	6.29
Construcción	5	2	1	1	3	3	2	4	1	3	8	5	38	5.20
Comercio al por mayor y por menor de Rep. Veh. Auto.	5	8	17	5	8	8	8	5	6	8	2	2	82	11.22
Hoteles y restaurantes	1	-	3	-	2	1	-	-	1	-	2	-	10	1.37
Transporte almacenamiento y comunicaciones	2	3	4	5	2	5	9	5	2	3	2	3	45	6.16
Intermediación Financiera	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	0.27
Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler	12	1	5	-	5	4	7	5	4	3	3	3	52	7.11
Administración Pública y defensa	-	-	1	1	1	1	-	1	4	2	-	1	12	1.64
Enseñanza	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2	1	5	0.68
Servicio sociales y de Salud	9	33	19	19	9	11	3	11	5	3	8	4	134	18.33
Otras Activ. Serv. Comunitarios sociales y personales	-	1	7	3	5	2	4	4	1	2	3	-	32	4.38
Total	61	77	80	53	55	69	62	54	47	50	54	32	731	100.00

Fuente: Ministerio de trabajo

En el siguiente cuadro 7 se puede reflejar la falta de investigación que las pocas empresas realizan la investigación de los motivos por las cuales suceden los incidentes en su empresa, la mayoría de ellas coloca como motivo de la ocurrencia del incidente en la categoría de OTROS, este tipo de datos no ayuda a que se tomen acciones para el control y mejora de la normativa, las notificaciones y las

inspecciones son la base para que se genere la mejora en los requisitos. Estos dos casos se demuestra la falta de la cultura y la costumbre por realizar los registros sobre los accidentes e incidentes en las empresas y sobre todo la falta de una adecuada investigación sobre lo ocurrido en donde se debería indagar las causas el por qué sucedió, donde sucedió, como sucedió, y cuando sucedo, estos pasos son básicos y vitales para una adecuada investigación y posterior registro.

*Cuadro 7: Notificaciones por forma de accidentes de trabajo 2016*

Forma de Accidente	Meses												Total	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Absoluto	%
Atrapamiento sin daño	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.14
Caída de cables de alta tensión - contacto de Maq.	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	0.27
Caída de carga izadas	1	1	1	2	1	3	1	2	-	1	-	1	14	1.92
Choque de Vehículos de Trabajo	-	1	1	1	3	1	1	2	-	3	1	-	14	1.92
Derrumbes (zanjas, taludes)	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	3	0.41
Desastres naturales	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0.14
Desplome de estructuras	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	3	0.41
Desplome de instalaciones civiles	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-	-	4	0.55
Desplome de rumas de cargas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.14
Desprendimientos de rocas	3	1	-	-	1	1	-	-	2	1	-	-	9	1.23
Escape de sustancias químicas	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	0.27
Explosiones de recipientes a presión	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	3	0.41
Explosiones de sustancias solidos	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0.14
Explosiones por tiro cortado	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.14
Explosiones a líneas de energía	3	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	1	7	0.96
Explosiones en ambientes con ventilación inadecuada	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	3	0.41

Exposición en exceso a químico	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	3	0.41
Exposición en exceso a temperaturas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.14
Fuga, derrame de materiales y químicos peligrosos	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	4	0.55
Incendio de centro de trabajo	1	1	2	1	1	1	-	-	1	1	2	1	12	1.64
Operar equipos maquinas sin autorización	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	3	0.41
Tormentas eléctricas inusuales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.14
Trabajos con capacidad física	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0.14
Usar equipos de protección personal inadecuados	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2	0.27
Usar equipos maquinas inadecuadas	-	1	1	-	2	1	-	-	-	1	-	-	6	0.82
Otros	55	71	74	50	51	62	58	52	37	40	51	28	629	86.05
Total	65	78	81	55	61	73	64	60	49	53	56	36	731	100.00

Fuente: Ministerio de trabajo

La aplicación de competencias en relación a esta materia a los puestos de trabajo, tal cual señalamos en el presente tema de investigación, garantiza una mejora considerable en la gestión de riesgos y peligros dentro de la empresa además de la generación de cadena de calidad a los procesos, por consiguiente, la creación de nuevos hábitos en la empresa en función a sus objetivos.

Una de las normas más conocidas y difundidas de seguridad y salud ocupacional y de la cual también se basó la normativa legal peruana, es la norma OHSAS 18001. Esta norma es una especificación que nace con el fin de brindar requisitos que sus usuarios consideren que deben cumplir un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales para tener un óptimo desempeño, y permitir a la empresa que lo aplica controlar los riesgos a que se exponen sus trabajadores como consecuencia de su actividades de trabajo. Cabe mencionar que esta norma no instruye en la forma de como deberá diseñarse el sistema para cumplir los requisitos que establece (Enriquez, 2010).

Según lo señalado anteriormente podemos decir que la norma de seguridad y salud ocupacional peruana tiene modelos e indica los requisitos que deben de cumplirse, pero no detalla la forma en la tienen que implementar. Cada empresa tiene realidades y necesidades diferentes por lo que los modelos deben ser adaptados a ellas según su nivel de cumplimiento actual y medir su evolución en el tiempo. Es un error muy común que una empresa desee implementar un sistema de gestión y seguridad adopten el sistema de otra empresa y muchas veces son empresas que ni siquiera están en el mismo rubro, no tienen las mismas necesidades ni recursos por lo que resulta inadecuado dicho traspaso, es más ni siquiera debería intentar dicha copia, a lo mucho se puede tomar únicamente como referencia. Lo ideal es seguir los pasos que indica la norma y tener un especialista con experiencia para la implantación la cual consiste en documentación, capacitaciones, señalizaciones, infraestructura etc.

Uno de los puntos importante que señala la norma es la evaluación constante del sistema, muchas empresas al lograr la implementación de sistema de seguridad no lo evalúa periódicamente, la evaluación sistemática para determinar si las actividades de control y sus resultados cumplen las disposiciones establecidas y si estas son implementadas eficazmente y resultan apropiadas para alcanzar los objetivos y las políticas de la organización.

A continuación del análisis de estudio se muestra algunos de los hallazgos encontrados durante todo este proceso:

No se evidencia capacidad de control en los procesos, de acuerdo a la información obtenida a través de la entrevista a profundidad, revisión de documentos, se evidenció que los trabajadores de la empresa en su mayoría, no muestran interés ni iniciativa para el análisis de los accidentes e incidentes dentro de los procesos los cuales forman parte de sus labores diarias, no existe una actitud de análisis pre y post peligro identificado; esto debido a que el personal no muestra interés en desarrollar labores que no se les haya instruido o designado, la pro actividad no es una cualidad utilizada de manera constante, los trabajadores no son conscientes de la importancia de esta función, ni de la repercusión que genera con los objetivos de la empresa.

De la pregunta: ¿De qué manera considera usted la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional repercute en la ocurrencia de accidentes o incidentes en la empresa?, el 100% de los trabajadores, supervisor, gerente, proveedores y clientes señala que la repercusión es en gran medida, la capacitación y el monitoreo para el cumplimiento de los requisitos del sistema son bases para el control y mejora, sin embargo se puede observar que la respuesta se contradice con lo evidenciado, por las observaciones en el campo de trabajo.

Si la gerencia hace caso omiso a los mecanismos y/o herramientas de control en los puestos de trabajo, el proceso productivo carecerán de sentido, debido a que el objetivo de prevención de accidentes o incidentes laborales, no tendrá el soporte o peso necesario que permita avalar la seguridad en dichos procesos productivos.

Desconocimiento de reglamentación y normativas de seguridad y salud ocupacional, de la información obtenida se comprobó que la mayoría de los agentes involucrados con la empresa desconocen la reglamentación y normativas de seguridad en el trabajo. Estos agentes dan prioridad a los conocimientos propios de sus procesos productivos, la prevención de riesgos y peligros son considerados como una labor secundaria o complementaria, se encuentran en un nivel en donde lo consideran labores sin peso administrativos, además no se ha evidenciado políticas declaradas al respecto.

De la pregunta: ¿Cree usted que es necesario elaborar documentos donde se describa las acciones que hay que realizar en caso ocurra un accidente grave? Todos los encuestados dieron a entender que no es necesario mostrando dudas pero esa fue la respuesta en general, algunos de los argumentos fue que los accidentes graves son poco frecuentes y que es mejor actuar que leer un documento, también mencionaron que en el caso de elaborar ese documento nadie en su empresa lo leería, porque no están acostumbrados a leer. Ante estas respuestas se percibe una falta de capacitar a sus trabajadores, si bien hay ocasiones en que los trabajadores no están acostumbrados a leer documentos entonces es deber del empleador ejecutar programas de actividades en donde los trabajadores conozcan su contenido y de esa forma tenerlos preparados o por lo

menos con la noción de lo que se debería hacer ante un evento como un accidente grave.

Cabe mencionar que según el Ministerio de trabajo (2017), dentro de las auditorias para la verificación de cumplimientos de los requisitos siempre va a existir una etapa evaluadora de documentos y una etapa evaluadora de campo, esto se realiza para poder comprobar si la empresa tiene todos los documentos implementados por la norma y además de verificar que la descripción del procedimiento se aplique a los procesos y que sus trabajadores lo conozcan.

A la vez se evidencio la carencia de competencias y capacidades del supervisor y gerente de la empresa, las competencias son las acciones que hacen las personas para ser más eficientes sus labores, por medio de sus habilidades y capacidades aprendidas. De la entrevista se pudo observar que el supervisor de la empresa tiene desarrollado la habilidad de manejo de personal y también conocen los procesos productivos pero no están capacitados en temas de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, por lo que uno de los primeros pasos para la implementación del sistema será la capacitación a los mandos de primera línea, una opción que en algunos casos se aplica es la de cambiar el personal por alguien más idóneo pero en este caso se optara por la capacitación debido a que es un personal de confianza de la gerencia además la gerencia aún está empezando a visualizar estos nuevos conceptos de seguridad como algo importante, ya que aún prioriza el proceso de producción en su personal.

Las nuevas tendencias para la gestión de SST, de acuerdo a la OIT (2017), se basan en el enfoque de sistema. Cuando hablamos de sistema de gestión de la SST en una empresa nos estamos refiriendo a la planificación, la organización, la implementación y evaluación de una serie de elementos y acciones en un todo coordinado dirigido a la consecución de condiciones de salud y bienestar en la empresa. El enfoque de sistema supone, asimismo, superar la consideración del tema de seguridad y salud en el trabajo como un tema puntual, aislado y subsidiario para ser contemplado como un tema inscrito en la lógica y los objetivos de la empresa.

Lo mencionado por la OIT anteriormente refuerza la visión que debe tener la empresa sobre las normas de seguridad que debe aplicar, no debe verlo como un anexo o punto aislado, sino debe verlo como uno de los objetivos principales de la empresa, enfocarlo como parte inherente al proceso productivos y de esta forma evidenciara los beneficios de contar con este sistema implementado tanto de forma física como psicológicamente en sus trabajadores que este se reflejara en un mejor productividad.

De la pregunta: ¿Cuál cree usted que debe ser el perfil del gerente de la empresa con respecto al sistema de seguridad y salud ocupacional?. El perfil que debe tener el representante de la empresa, en este caso el gerente, juega un rol fundamental, ya que es él quien debe liderar el sistema. En este sentido él es quien debe aprobar los documentos del sistema, aprobar la política de seguridad, participar en las reuniones, hacer la revisión del sistema, aprobar los presupuestos de las actividades de control, entre otras más. Desde este punto de vista el perfil que debe tener el gerente o representante de la empresa debe tener como una de las características de su perfil una conciencia de seguridad y salud ocupacional muy sólida sabiendo que este sistema va de la mano con la producción (Anexo 19). Actualmente se prescinde de un profesional externo para la asesoría de implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional, pero es el gerente o representante de la dirección quien debe aprobar cada uno de los pasos que este realice en su trabajo. Además es él quien debe monitorear el avance del sistema y monitorear el avance para el cumplimiento de los objetivos.

La agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (2007) declara que un liderazgo fuerte efectivo y visible resulta vital para una buena seguridad y salud en el trabajo. Y a su vez, una buena seguridad es fundamental para que una empresa tenga éxito. Los líderes de una empresa (los altos directivos, los administradores y/o el consejo) están en condiciones de prevenir los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo de los siguientes modos:

Comprometiéndose a adoptar y a comunicar una estrategia de gestión de la seguridad y salud ocupacional efectiva.



Desarrollar solidos sistemas de gestión de seguridad y salud

Supervisando el rendimiento de dichos sistemas

Siendo un buen ejemplo al seguir en todo momento todos los procedimientos de seguridad.

Motivando al personal a participar en el aseguramiento de una buena seguridad y salud.

Lo mencionado anteriormente por la agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo reafirma el liderazgo que debe tener el gerente de la empresa frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo. Cabe mencionar que uno de sus puntos es de ser un buen ejemplo a seguir pero en muchas empresas sobre todo las micro y pequeña empresa los representantes son muy reacios a seguir las reglas (Uso de EPPs), este es un gran reto que las nuevas generaciones de empresas no deben de seguir, pero empezar la concientización desde ahora es el punto de partida para generar el cambio (Anexo 21).

## **VI. Conclusiones**

**Primero.**

Existe una relación directa entre las labores que realizan los trabajadores de la empresa con la cultura de prevención, análisis y control de riesgos y peligros en sus puestos de trabajo

**Segundo.**

Los requisitos de la ley de seguridad y salud ocupacional no están difundidos de forma total ni parcial en los trabajadores nuevos o antiguos de la empresa, ellos tienen la idea que dicha ley solo se aplica a empresas grandes.

**Tercero.**

Los documentos que forman parte importante del sistema de seguridad y salud ocupacional como son manuales de procedimientos de cada área o del proceso productivo, instructivos de las labores de se realizan en la empresa y enfatizar en las labores más peligrosas, políticas de seguridad que puedan ser difundidos a agentes externos e internos a la empresa cuadros, reglamentos y otros. No están elaborados en la empresa.

**Cuarto.**

Dentro de la empresa la cultura de prevención no está desarrollada adecuadamente y los accidentes o incidentes que ocurren en los puestos de trabajos son tratados con acciones inmediatas y correctivas sin ninguna guía o procedimiento descrito.

**Quinto.**

La gerencia tiene un liderazgo sobre todos los procesos de la empresa e interactúa con los trabajadores influyéndolos para mejorar en sus labores y a la vez se evidencio el interés por los trabajadores por mejorar la seguridad y salud ocupacional en sus puestos de trabajo según la ley vigente.

**Sexto.**

La empresa tiene una buena relación con su entorno ya sea con su comunidad, otras empresas, proveedores y clientes proyectándose favorablemente a ser un líder para proyectos de mayor alcance.

## **VII. Recomendaciones**

**Primero.**

Se recomienda continuar con la implementación el sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa debido a que reducirá la ocurrencia de accidentes de los trabajadores en las labores que se realizan.

**Segundo.**

Se recomienda la implementación de una política de capacitaciones que permita difundir los requisitos de la ley de seguridad y salud ocupacional formar a trabajadores antiguos y trabajadores nuevos para desarrollar competencias necesarias para afrontar los riesgos y peligros en el trabajo.

**Tercero.**

Se recomienda la continuar con el desarrollo de documentos que describan los procesos productivos y las labores de cada puesto de trabajo de la empresa, de esta forma se tendrá un mejor control de los riesgos y peligros.

**Cuarto.**

La empresa debe desarrollar en los trabajadores una cultura de prevención y mejora continua debido que este es un factor determinante en la implementación y continuidad del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa.

**Quinto.**

Se recomienda aprovechar el liderazgo que posee la gerencia y el interés que demostraron los trabajadores de la empresa para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y a la vez otros proyectos que puedan beneficiar a la empresa como certificaciones de buenas prácticas laborales.

**Sexto.**

Se recomienda a la empresa dar a conocer los requisitos de la norma del sistema de seguridad y salud ocupacional a sus clientes, proveedores y otros involucrados con la empresa para desarrollar reconocimiento y prestigio en este campo

## **VIII. Referencias**

- Abrego, M., Molinos, S., & Ruíz, P. (2000). *Equipos de protección personal*. Chile: Editorial ACHS.
- Agulló, C. (1999). Cambios significativos en el mundo empresarial. *Economía Industrial*. (330), 361-379. Recuperado de <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/330/05cagu.pdf>
- Arántegui, J. (2011). *Control de procesos*. España: Editorial. Universidad de Lleida.
- Asfahl C. R, & Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Editorial Pearson.
- Betancourt, O. (1999). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Quito: Editorial OPS, OMS–FUNSAD.
- Bustamante, S. (2011, Abril). Localización vs. Normalización: enfoques globales sobre la gestión socialmente responsable en las empresas multinacionales. *Responsabilidad Social de la Empresa*. 165-203. Recuperado de [https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/7\\_1.pdf](https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/7_1.pdf)
- Cañas, J. J., & Waern, Y. (2001). *Ergonomía cognitiva: Aspectos Psicológicos de la Interacción de las personas con la Tecnología de la Información*. Madrid, España: Editorial médica panamericana.
- Cavassa, C. (1996). *Seguridad industrial: Un enfoque integral*. México: Editorial Limusa.
- Collado, S. (2008, Diciembre). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 91-117.
- Cortés, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo* (9na ed.), Madrid, España: Editorial Tebar.
- De Gómez, C. M. (2008). El derecho del trabajo y su vinculación con la seguridad e higiene ocupacional. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 149-163. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262009.pdf>

- De León, J. G. (2002). *Introducción al análisis de riesgos*. México: Editorial Limusa.
- Delgado, J. M & Gutiérrez, J . (1999). *Métodos y técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Díez, F. M. (2007). *Formación superior en prevención de riesgos laborales: Parte obligatoria y común*. España: Editorial Lex Nova.
- Eras, J. M. (2013). *Propuesta de una guía metodológica para la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, aplicando la norma OHSAS 18001: 2007, en el centro de la madera de la universidad nacional de Loja*. (Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. Ecuador).
- Fernández, J., & Gámez, A. (2005, Mayo). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación. *Revista Ibero Americana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf>.
- García, S. (2013). *Manual Práctico para la Gestión Eficaz del Mantenimiento Preventivo*. Madrid: Editorial Renovotec.
- Idrovo, A. J. (1999). Rol del médico en un programa empresarial de salud ocupacional. *Revista de la Facultad de Medicina*, 47(1), 35-43.
- Jaramillo, O., L. (2005, Julio) Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & Gestión*, (18) 103 – 137. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/646/64601805/>
- Linaza, L. M. (2007). *Manual práctico para el auditor de prevención de riesgos laborales*. España: Editorial Fundación Confemetal.
- Llanes, J. S., & Ojeda, M. P. (2001,). *Análisis de riesgo industrial*. Caracas, Venezuela: Editorial Instituto Superior de Investigación y Desarrollo.



- López, A. (2010, Mayo-Agosto). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai*, 6(2), 303-312.
- Maestre, D. G. (2007). *Ergonomía y psicosociología*. Madrid, España: Editorial: Fundación Confemetal.
- Martinez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación. *Pensamiento y gestión*, 165-193
- Mejia Mejia, E., Ñaupas Paitan, H., Novoa Ramirez, E., & Villagomez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y la Redaccion de Tesis*. Bogota-Colombia: De la U-Transversal.
- Ministerio de Trabajo. (2012). Decreto supremo 005. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Decreto supremo 005*. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Glosario de Términos del decreto supremo 009-2005-TR*. Lima, Perú.
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos laborales un nuevo desafío para la Gerencia (Occupational Hazards a New Challenge for Management). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 38-56. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- Muñiz, M. (s.f). *Estudio de caso en la investigación cualitativa*. España: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Navarro, J. L. M. (2007). *El Factor Humano en la Seguridad laboral: Psicología de la Seguridad y salud laboral*. España: Editorial Lettera.
- Occupational Health And Safety Management Systems Specificattion OHSAS 18001: 2007. (2007). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo (1972). *Prevención de accidentes*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud, (2007) *Recopilación de artículos 60.ª Asamblea Mundial De La Salud*.

- Oropesa, C. M., & Cremades, L. V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: Su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192.
- Pacifico Ingeniería Construcción Y Negocios. SAC (2013). *Glosario*. Lima, Perú
- Ramírez, L., Arcila, A., Buritacá, L., & Castrillón, J. (2004). *Paradigmas y modelos de investigación. Guía didáctica y modulo*. Bogotá: Fundación universitaria Luis amigo.
- Rodríguez, G., Balestrini, S., Balestrini, S., Meleán, R. & Rodríguez, B. (2002, Abril). Análisis estratégico del proceso productivo en el sector industrial. *Revista de Ciencias Sociales* 135-156. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/280/28080109/>
- Sabino , C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panamo.
- Sedamano., O., & Campoverde., R. (2013). *Propuesta de una guía metodológica para la implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en las pequeñas y medianas empresas "PYMES", de la Industria Gráfica con impresión offset en la ciudad de Guayaquil* (Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5363/1/UPS-GT000468.pdf>
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa.
- Storch, J., & García M. T. (2008) .*Seguridad industrial en plantas químicas y energéticas*. España: Editorial Díaz de Santos. (pp. 941).
- Sulbarán, J. P. (1998). *El rol de la gerencia en el proceso de cambio*. *Economía*, (14), 193-206. Recuperado de <ftp://iies.faces.ula.ve/Pdf/Revista14/Rev14Sulbaran.pdf>
- Tejada, B. (2006). *Administración de servicios de alimentación: Calidad, nutrición, productividad y beneficios*. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Tejada, B. D. (2007). *Administración de servicio y alimentación: Calidad, nutrición, productividad y beneficios*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

- Ulloa-Enríquez, M. Á. (2012 Mayo - Agosto). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. *Ingeniería Industrial*, 33(2), 100-111. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362012000200002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362012000200002)
- Velasquez, Y. N., Núñez, M., & Monroy, C. R. (2010). Aplicación de la técnica AHP para evaluar el efecto de los valores organizacionales en la productividad. *Dirección y Organización*, (41), 58-67. Recuperado de <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/338/338>

## **Anexos**

## Anexo1. Validación de Instrumentos

### Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor. Dr. Carlos W. Sotelo Estacio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con Ud., para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de negocios - MBA de la UCV, sede los Olivos promoción 2016-I, aula 826, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional en la empresa maderera nuevo horizonte - 2017", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

FERNANDO BEJAR TORIBIO

DNI. N°.41202339

## **Definición conceptual de la variable y sus dimensiones**

Competencias es el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido de que el individuo ha de saber y saber estar en el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes lo hacen capaz de actuar con eficacia e situaciones profesionales del proceso productivo, esto también debe ir acompañado de la motivación por los cambios y sus repercusiones en la organización creando ventajas competitivas ya que permite flexibilizar la organización de trabajo y la gestión de personas, (Fernández 1997).

### **Dimensiones de la variable**

#### **Dimensión 1. Recursos Humanos**

Esta dimensión, establece que uno de los procesos de la gestión del talento humano es el proceso de salud y seguridad ocupacional, ya que el desempeño del personal va de la mano con la creación de un ambiente sano y seguro, es por eso que la legislación de cada país se preocupa de crear normas mínimas que regulen las prácticas de servicio y producción del negocio en aspectos como implementos de seguridad, manejo de herramientas, brigadas, servicios médicos, etc., orientados a evitar enfermedades y accidentes. Dichas normas tendrán que interiorizarse e incorporarse en pautas y conductas en gestión de seguridad y salud del trabajo dentro de los procesos de la empresa, (Jaramillo 2005).

Esta dimensión señala la importancia de establecer la gestión de procesos productivos con la gestión de seguridad y salud en el trabajo, además se menciona el rol legislador de cada país para la vigilancia en el cumplimiento de las normas mínimas que se establecen.

#### **Dimensión 2. Capacidad de Análisis**

Esta dimensión es un proceso de calidad total o mejora continua, que busca estimar las probabilidades de que se presenten acontecimientos indeseables, permitiendo medir la magnitud de dichos impactos negativos en el transcurso de ciertos intervalos específicos de tiempo. El análisis no solo consiste en una observación

detallada y sistemática, sino que principalmente es una propuesta metodológica, que permite el conocimiento de los riesgos y sus fuentes o causas (peligros), las consecuencias potenciales y remanentes, y la probabilidad de que esto se presente. (De Leon, J.G, 2002)

### Dimensión 3. Procesos Productivos

El proceso productivo está referido a la utilización de recursos operacionales, diseño, la implantación, la operación, el control de personal, materiales, equipos y capitales e información que permite transformar la materia prima en un resultado deseado, que bien pudiera ser un producto terminado.

En el marco de la globalización y de competitividad en que se halla inmersa la economía mundial, se hace necesario realizar un análisis estratégico del proceso productivo en el sector industrial, para estar en sintonía con las nuevas exigencias, y así evitar quedar desfasado por las fuerzas competitivas del mercado (Rodríguez M, 2002).

## **Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable**

### **Variable: Control de seguridad y salud ocupacional**

Se eligen los procedimientos a seguir para desarrollar la investigación, utilizando:

- A. La Auto-observación, por medio del seguimiento, observación, anotación y descripción del proceso productivo que realizan los trabajadores dentro de la empresa con la finalidad de compararlo con los requisitos que señala la norma de seguridad.
- B. Revisión de la normas y requisitos de la ley de seguridad y salud en el trabajo reglamentación y su concordancia con los procesos desarrollados en cada una de las etapas del proceso productivo
- C. Análisis de cada uno de los puestos de trabajo a través de los cuales se identificara y registrará los riesgos y peligros a los que está expuesto el trabajador.

### **Variable: Accidentabilidad**

- A. Entrevista a profundidad, por medio de esta herramienta se permitirá establece la relación entre el desempeño de funciones, concepción de la naturaleza de la función a realizar y capacidades para analizar procesos, comprensión y análisis de riesgos y peligros, capacidad de solución de los mismos, así como también su correlación con lo establecido mediante la normativa vigente de seguridad y salud ocupacional.

Asimismo se espera por medio de esta herramienta, captar las impresiones respecto a la percepción que tienen los trabajadores y las labores que realiza de la empresa y la repercusión del mismo en materia de la seguridad y salud ocupacional.



### Anexo 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORIAS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p><b><u>Problema General</u></b></p> <p>¿Cómo la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional reduce y Previene los Riesgos laborales en la empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Reducir los accidentes e incidentes laborales en la Empresa Nuevo Horizonte mediante la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional.</p>			
<p><b><u>Problemas Específicos</u></b></p> <p>¿De qué manera la implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional mejora la producción en la Empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?</p> <p>¿De qué manera la implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional mejora el recurso del trabajo en la Empresa Nuevo Horizonte - Perú?</p>	<p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <p>- Determinar la manera en que la implementación del de Cumplimiento de la Normativa legal reduce el índice de frecuencia de accidentes en la Empresa Nuevo Horizonte Huaraz - 2017.</p> <p>- Determinar la manera en que los Equipos de Protección Personal reduce el índice de incidentes en la Empresa Nuevo Horizonte Huaraz - 2017.</p>	Administración	Controles de seguridad y salud ocupacional	Recursos Humanos
		Análisis y Control		Capacidad de Análisis
		Competencias	Accidentabilidad	Procesos productivos

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Tipo:</b></p> <p>El presente estudio se ha desarrollado utilizando la investigación es básica, Método Hermenéutico de acuerdo a la técnica de constatación, análisis de los hechos.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>El diseño de corresponder al modelo de gestión cambio y toma de decisiones</p> <p><b>Método</b></p> <p>Cualitativo</p>	<p>Trabajadores de la empresa, Supervisor, gerente, clientes de la empresa, proveedores de la empresa, empresas aledañas</p> <p><b>INDICADORES</b></p> <p>Numero de requisitos de la norma de seguridad cubiertos por la empresa</p> <p>Número de incidentes ocurridos y registrados</p> <p>Número de accidentes ocurridos y registrados</p>	<p>Entrevista a Profundidad</p> <p>Información Documental</p> <p>Observación</p>

#### Anexo 4: Matriz de categorización

Problema de Investigación	Objetivos de Investigación	Categoría	Sub Categoría	Fuente (informante)	Técnica	Instrumento
¿Cómo la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional reduce y Previene los Riesgos laborales en la empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?	Determinar de qué manera la implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo disminuye y previenen los accidentes e incidentes laborales en la empresa nuevo horizonte.	Gestión de la seguridad y salud ocupacional	1. Difusión del cumplimiento de las normas legales	1. Gerente general 2. Trabajador 3. Proveedor 4. Cliente	Entrevista	Guía de Entrevista
¿De qué manera el cumplimiento de las normas legales reduce los riesgos laborales en la Empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?	Determinar la manera en que la implementación del cumplimiento de las normas legales reduce el índice de frecuencia de accidentes en la Empresa Nuevo Horizonte Huaraz - 2017.		2. Monitoreo de los requisitos legales correspondientes al rubro de la empresa	1. Gerente general 2. Trabajador 3. Proveedor 4. Cliente	Entrevista	Guía de Entrevista
¿De qué manera la implementación de los equipos de protección personal reduce los riesgos por incidentes laborales en la	Determinar la manera en que la implementación de los equipos de protección personal reduce los incidentes en		3. Entregar de los equipos de protección personal	1. Gerente general 2. Trabajador 3. Proveedor 4. Cliente	Entrevista	Guía de Entrevista

Empresa Nuevo Horizonte - Perú?	la Empresa Nuevo Horizonte Huaraz - 2017.		4. Monitoreo del uso adecuado del equipo de protección personal por parte de los trabajadores	1. Gerente general 2. Trabajador 3. Proveedor 4. Cliente	Entrevista	Guía de Entrevista
---------------------------------	-------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	------------	--------------------

Justificación	Relevancia	Contribución
<p>Punto de vista profesional Desde este punto de vista el desarrollo e implementación de la norma de seguridad y salud influenciara y concientizara a los trabajadores para la identificación de los riesgos y peligros a los que están expuestos en sus labores diarias, toda vez que el profesional contara con las herramientas necesarias que le permitirán un adecuado trato tras la identificación de estos y a la vez prevenir que dicho riesgo lo pueda sufrir otro trabajador, se contara con herramientas de carácter analítico , de control y mejora, necesarias a fin de poder llevar a cabo sus labores de manera eficiente.</p> <p>Punto de vista Organizacional Desde este punto de vista los intereses de la organización estarán salvaguardados toda vez que se cumpla con la norma de seguridad y salud ocupacional dado por el estado peruano, la</p>	<p>El presente estudio será de suma importancia para las organizaciones que aún no cuenten con la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional, toda vez que el cumplimiento de los requisitos señalados se contribuirá y garantizara de manera profesional y eficiente las labores que se realicen los trabajadores dentro de la empresa. Por la cual, se considera conveniente que al contar con un sistema de seguridad y salud en el trabajo y con un profesional idóneo que lidere el sistema y que además lo difunda, estarán salvaguardados los intereses sociales y de la propia empresa que se verá reflejado en el</p>	<p>Cabe resaltar que, en la actualidad la supervisión del estado no llega a todos los tipos de empresas que existen en el Perú, el organismo de control la SUNAFIL, por lo general se concentra en grandes empresas, sin embargo se ha dado el caso en que grandes accidentes y con pérdidas fatales se dan en todo tipo de empresas (Micro, mediana, y gran empresa), la gran labor de esta norma debe es la concientización del peligro que existen en nuestras rutinas diarias y que debemos saber controlarlos para evitar perjuicios para el mismo trabajador y la empresa.</p> <p>De acuerdo con lo mencionado, se propone fortalecer la identificación y control de peligros mediante la aplicación de recursos</p>

<p>implementación de documentos tales como procedimientos, formatos, llevar registros, cumplir con controles, se llevarán a cabo de manera eficiente disminuyendo el riesgo de una accidente grave o fatal que afecte económica y socialmente a la empresa. Punto de vista social Como parte de la implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo, la difusión de estos controles a sus partes interesadas (proveedores y clientes) es un requisito a tener en cuenta. Esta difusión servirá como modelo para la concientización de otras empresas de lo importante que es cumplir con esta norma y que además permitirá afrontar los cambios futuros que tengan cada uno de los negocios según sus rubros. Vale la pena mencionar que dentro de las capacitaciones que se dan como parte de esta implementación también se mencionan otras normas que darán a los trabajadores, y partes interesadas, otros alcances legales que los beneficiarán.</p>	<p>cumplimiento de sus objetivos. En suma, estos beneficios desarrollarán una concientización en la seguridad y salud en el trabajo lo cual elevarán la calidad de gestión de las empresas, generando con ello un impacto cultural respecto a la manera de controlar los riesgos y peligros que impliquen vínculos directos en la sociedad.</p>	<p>tangibles (Carteles, manuales, registros, fichas, equipos de protección personal, equipos de lucha contra incendio, equipos de primeros auxilios, etc.), recursos intangibles (capacitaciones, charlas, desarrollo del análisis, capacidad de solucionar problemas) con el fin de controlar o eliminar las posibles amenazas que aparezcan durante los procesos dentro de la empresa.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **Anexo 5. Entrevista a Profundidad**

### **Gerencia de la empresa**

#### **Conversación y preguntas al gerente de la empresa**

Propósito: Obtener información acerca de cuál es el conocimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, cuál es su concepto sobre accidente o incidente de trabajo y que controles tiene para evitar que ocurra uno.

1. ¿Hace cuánto tiempo lleva funcionando la empresa?

La empresa está funcionando desde 1980, aproximadamente 37 años

2. ¿En este tiempo la empresa ha sufrido algún cambio estructural, más maquinarias, ampliación de áreas, más personal u otros?

Un poco de todo, antes éramos solo 5 personas y ahora somos aproximadamente 19 personas, también se amplió el área de trabajo, almacén, y se adquirieron máquinas para realizar el trabajo.

3. ¿Cuáles son los procesos principales y secundarios de la empresa?

Bueno, los procesos principales es la recepción de los materiales en donde recibimos toda la madera para trabajarla, luego preparamos el material y empezamos a medirlo y marcarlo, después lo cortamos, lo pintamos, lo armamos y luego lo almacenamos y por ultimo lo llevamos donde el cliente o el cliente viene a recogerlo. Otros procesos que tenemos son las ventas y el área de compras.

4. ¿Cómo o de forma se supervisa los procesos los productos y al personal de la empresa?

Yo personalmente como gerente y dueño verifico y coordino con el supervisor los productos finales que salen de la fábrica, cada pedido que está listo lo verificamos según las especificaciones del cliente, medidas color forma, detalle de los acabados y hasta verificamos si está en fecha de entrega o si el pedido está atrasado en la entrega.

5. ¿Qué tipos de documentos maneja o tiene la empresa con respecto a sus procesos productivos control de productos o de personal?

Bueno no son muchos, pero tenemos las órdenes de compra de cada pedido que nosotros usamos mayormente, algunos manuales de las máquinas,

agendas de con nombres de los clientes, agenda con los nombres de nuestros proveedores, libros contables. Esos básicamente son los documentos que manejamos

6. ¿La empresa ha tiene o ha declarado algunos objetivos o metas a corto o largo plazo?

Internamente si se ha trazado metas y objetivo para este año 2017, pero no hubo una reunión con todos los trabajadores, o clientes, se ha manejado como una comunicación interna. Y por lo general siempre se trata de buscar una variedad de proveedores más conveniente, buscar clientes, materiales mejores en calidad y precio.

7. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

Actualmente hay 19 personas trabajando en la empresa

8. ¿Cuáles son los Horarios de trabajo que se maneja en la empresa?

La Jornada empieza desde las ocho de la mañana hasta las seis de la tarde. Y si en el caso de haber mucho trabajo se programa horas extras.

9. ¿Qué es lo más importante para usted en un trabajador, las capacidades, las habilidades, las competencias? ¿qué es lo que toma en cuenta en un trabajador para ser contratado?

Bueno para mí lo más importante es que sea honesto y tenga ganas de trabajar, acá las personas llegan por recomendación y acá le enseñamos como es el trabajo y como se hacen las cosas. Eso es lo más importante el resto se aprende.

10. ¿Se realiza algún tipo de capacitación o charlas al personal de la empresa?

Bueno algunas veces los proveedores vienen a hacer charlas de sus productos, pinturas, materiales (pernos, taladros), o a veces los mismos clientes nos dan charlas sobre su empresa y las necesidades que tienen. También la municipalidad nos viene a dar charlas de seguridad.

11. ¿Cómo es su relación con los proveedores en la actualidad?

Si es buena, nos avisan cuando tienen material bueno, cuando recién les llega, los tipos de madera que manejan, si es buena la relación en general.



12. ¿Cómo es la relación con sus clientes?

Siempre hay clientes exigentes y especiales, pero se les trata de complacer a todos en general para que se vayan felices y tengan una buena referencia con nosotros.

13. ¿Cuáles son sus empresas competidoras directas o indirectas?

Aquí en nuestra localidad somos los únicos proveedores de piezas de maderas, pero en lo que consiste la fabricación de muebles tenemos unos tres competidores más que son fabricantes y otras dos empresas son distribuidores de muebles ya terminados. Con todos nos llevamos bien.

14. ¿Ha escuchado sobre los accidentes o accidentes laborales en el trabajo?

¿Nos puede dar su opinión y comentar sobre alguna experiencia que haya tenido o si conoce de otros casos?

Sabemos que todo lugar de trabajo siempre hay el riesgo de tener un accidente, acá por ejemplo siempre le estamos diciendo a la gente que tenga cuidado con la sierra que es lo más peligroso que puede ocurrir, también les decimos que no se expongan tanto a los vapores de las pinturas que usen mascarillas, y también que se protejan los ojos porque les puede entrar restos de madera a los ojos al momento de hacer los cortes, en ese sentido tratamos de proveer de algunos insumos de protección, los más importantes por lo menos y también está el tema de la protección de manos con los guantes. También tenemos extintores, para el caso de que ocurra algún tipo de incendio ya que nosotros manejamos material inflamable. Si hay noticias que ocurre accidentes graves o fatales pero en empresas grandes como mineras o fábricas grandes, aunque también en los centros comerciales hay accidentes.

15. ¿Ha escuchado o le han comentado de qué forma sus proveedores o clientes tratan algún accidente que hayan sufrido dentro de sus instalaciones?

Raras veces es un tema de conversación por qué ocurre muy raras veces, y lo poco que recuerdo siempre tratan de darle el mejor tratamiento llevándolo a la posta o algún doctor particular, y por lo general habrán sido caídas o algún tipo de fracturas.

16. ¿En caso de que ocurra un accidente a algunos de sus trabajadores, como se actuaría o de qué forma actuarían?

Bueno si es un accidente grave, dios no quiera, se le lleva a la posta inmediatamente para que le den la mejor atención posible o a la clínica más cercana. Hace años hubo un trabajador que lamentablemente perdió un dedo en la sierra cortadora, fue muy penoso pero también fue descuido de trabajador.

17. ¿Tiene conocimiento si alguno de sus trabajadores está sufriendo de algún malestar, dolencia, alergia o enfermedad actualmente?

No, no me han dicho o reportado nada, hasta el momento todos están sanos o por lo menos no tienen algún tipo de malestar, no hasta donde yo sepa.

18. ¿Usted cree que es necesario que los trabajadores realicen exámenes médicos para revisar cómo se encuentra su condición (Chequeos médicos)?

Claro que sí, hacerse un chequeo rápido siempre es bueno y necesario a la vez ya que con la salud no se juega, sin salud no podemos trabajar, siempre le digo que sí tienen que ir al médico que vayan pero previo comunicado con la administración para preparar los permisos respectivos, es un punto muy importante cuidar la salud.

19. ¿Ha escuchado sobre la norma peruana de seguridad y salud en el trabajo?

No he tenido la oportunidad de haberla escuchado, pero supongo que es para empresas grandes, mineras o fabricas grandes.

20. ¿Qué autoridades o representantes de estos relaciona usted que está involucrada directa o indirectamente con su empresa?

Será la municipalidad, la policía, el ministerio de trabajo también, ESSALUD, los inspectores.

21. ¿Tiene conocimiento si algunas de esas autoridades brinda algún tipo de servicio de capacitación o adiestramiento a las empresas?

No lo sé con seguridad, pero la municipalidad es la que siempre promociona las capacitaciones para los trabajadores y los empresarios.

22. ¿Tiene alguna referencia si existen multas o sanciones en esta normativa de seguridad y salud ocupacional?

Si sabemos de las multas con la SUNAT, pero sobre esos tipos de multas no tenemos mayores conocimientos, pero supongo que es para empresas grandes.

23. ¿Usted cree que si se implementara un sistema de seguridad y salud en el trabajo se reduciría los accidentes o incidentes en la empresa?

Acá en nuestra empresa no hay accidentes graves desde hace mucho tiempo, algunos cortes pequeños, golpes o contusiones pequeñas, o molestias en los ojos que lo tratamos en el momento pero cosas graves gracias a dios no hay hace mucho tiempo. Como le mencione anteriormente yo creo que ese tipo de sistemas es para las empresas grandes pero si hay la posibilidad de adaptarlo a nuestra empresa entonces si sería bueno hacerlo.

Información Adicional

Recomendaciones y/o sugerencias

Otros comentarios

Observaciones (precisar si hay suficiencias)

---



---



---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ☐ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....

DNI:.....

Especialidad del evaluador

.....

.....

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## **Anexo 6. Entrevista a Profundidad**

### **Trabajador de la empresa**

#### **Conversación y preguntas a un trabajador de la empresa**

Propósito: Obtener información acerca de cuál es el conocimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, cuál es su concepto sobre accidente o incidente de trabajo y que controles tiene para evitar que ocurra uno.

24. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa?

Casi diez años estoy laborando en la empresa.

25. ¿Cuánto tiempo de experiencia tiene realizando este trabajo?

En este trabajo precisamente tengo una experiencia de 13 años aproximadamente.

26. ¿Podría describirnos en que consiste y como realiza su trabajo?

La verdad yo conozco un poco de todo manejo muy bien cada una de las áreas pero actualmente me encargo de medir y cortar las piezas que llegan a la empresa para que luego pasen al siguiente proceso.

27. ¿Podría describirnos la maquinaria con la que realiza su trabajo, uso específico, indicaciones de la máquina, partes, simbologías o leyendas?

Bueno la maquina con la que trabajo es la sierra cortadora las cuales tiene su topes para colocar las piezas según las marcas de las medidas, también tiene su marca de seguridad la cual indica que hasta aquí debemos meter la mano, acá hay ciertas indicaciones y figuras que nos muestran como ejemplo como lo debemos hacer, también uso escuadras, winchas, reglas, esas cosas.

28. ¿Usted identifica alguna tipo de señales para tener cuidado en alguna zona dentro de la empresa?

Si hay señales de sismo, zona segura, la zona administrativa, la zona de almacén esos más que nada.

29. ¿Usa algún tipo de protección para realizar su trabajo? (Guantes, lentes, zapatos especiales?

Si tengo unos guantes y lentes para protegerme, si los uso constantemente pero a veces me olvido por el trabajo que se debe hacer rápido, felizmente yo tengo mucha experiencia y no me ha pasado nada grave.

30. ¿Utilizan o tienen documentos que utilizan dentro el proceso productivo?

¿Documentos? ¡De qué tipo o a que se refiere maso menos, solo cuando nos llegan las especificaciones del productos nos llega las medidas de las piezas en una hoja de orden de producción, luego no tenemos otro papel más.

31. ¿Han recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa, entidad o autoridad locales?

La municipalidad vino una vez para hablarnos de las zonas seguras y lo que hay que hacer en caso de sismo, del ministerio de salud también han venido para hablarnos de las enfermedades y contagios de enfermedades venéreas, planificación familiar y esos tipos de temas.

32. ¿Qué tipos de accidentes ha ocurrido dentro de la empresa? ¿hace cuánto tiempo?, ¿y cómo actuaron en ese momento?

¿¡Accidentes!¿, ¡¿Cómo!¿, acá no hay accidentes lo que si ocurre de vez en cuando son golpes suaves algunos cortes pequeños nada más, la gente tiene cuidado, solo una vez un chico nuevo se golpeó el pie con un tablón y se le salió la uña, pero le dieron alcohol y gaza para que se curara y luego se recuperó. Hace muchos años un señor se cortó un dedo de la mano, allí sí tuvieron que llévalo al seguro y se lo cocieron, fue un corte muy grande, pero eso fue descuido del señor por que vino medio mareado y no se dio cuenta y se cortó, eso fue hace ocho años maso menos.

33. ¿Usted sufre de alguna dolencia o malestar actualmente, o lo ha sufrido anteriormente?

No nada en particular, solo a veces hace bastante frio, pero también es por la época, nada en particular.

34. ¿Tiene conocimiento si alguno de sus compañeros está sufriendo de algún malestar, dolencia, alergia o enfermedad actualmente?

No sabría decirle con precisión, pero como le dijo la mayoría son pequeños golpes o cortes y de vez en cuando, no ocurre muy seguido que digamos.

35. ¿Usted cree que es necesario que los trabajadores realicen exámenes médicos para revisar cómo se encuentra su estado de salud (Chequeos médicos)?

Sí, siempre es bueno ir al doctor para hacerse sus chequeos, acá también el dueño nos dice que tratemos de hacerlo de vez en cuando una vez al año por lo menos, pero a veces por el trabajo, la familia no hay tiempo, tratare de ir en estos días.

36. ¿Usted ha oído hablar de la norma de seguridad y salud ocupacional que se debe aplicar en las empresas?

¿Norma?, no sabemos de normas o leyes, acá no aplicamos en mayor medida alguna norma, pero si es norma o ley será para empresas grandes, esta es pequeña no más.

37. ¿Sabe quién es la autoridad o a quien cree usted que le corresponde vigilar que se cumplan este tipo de normas?

Supongo que el gobierno, el gobierno local, la municipalidad todos ellos en conjunto deben hacer que se cumpla, pero el que más nos viene a fiscalizar o a preguntar es la SUNAT a la parte administrativa, no bajan acá a esta parte de la empresa.

38. ¿En el caso que usted este presente ante la caída de algún material o algún objeto pero que no haya hecho daño a ninguna persona o alguna máquina que cree usted que se debería hacer?

Bueno hay que ayudar a las personas que se hayan lastimado y si es algo grave debe llevarse a la posta, y si alguna maquina ha sufrido algún daño entonces debe ser revisada y reparada para que siga funcionando.

39. ¿Usted cree que sea necesario tener un tiempo en el día para realizar capacitaciones de diversos temas, en cual tema le gustaría ser capacitado?

Siempre es bueno capacitarse en el uso de herramientas, las maquinas nuevas o cuando vienen de la municipalidad para dar charlas, pero a veces estamos con trabajo y no se puede hacer.

40. ¿Usted cree que si se implementara un sistema de seguridad y salud en el trabajo se reduciría los accidentes o incidentes en la empresa?

Como le comente acá no hay accidentes, solo golpes leves o pequeñas cortaduras, pero si sería bueno tener esa ley en la empresa para conocimiento de toda la gente, si la ley está allí entonces hay que hacerlo monas.

41. ¿Qué conocimientos habilidades o competencias cree usted que debería tener el gerente de la empresa?

El gerente sabe su negocio y tiene clientes se vende bien los productos y siempre nos dice que debemos ser los mejores para nuestro propio beneficio, él se acerca y nos habla y revisa como estamos haciendo el trabajo y que debemos tener cuidado con las manos y que también debemos cuidar las máquinas.

Información Adicional

Recomendaciones y/o sugerencias

Otros comentarios

Observaciones (precisar si hay suficiencias)

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ☐ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....

DNI:.....

Especialidad del evaluador

.....

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## **Anexo 7. Entrevista a Profundidad**

### **Proveedor de la empresa**

#### **Conversación y preguntas a un proveedor de la empresa**

Propósito: Obtener información acerca de cuál es el conocimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, cuál es su concepto sobre accidente o incidente de trabajo y que controles tiene para evitar que ocurra uno.

1. ¿Aproximadamente cuantos proveedores o clientes tiene en total y/o atiende diariamente?

Aproximadamente yo atiendo entre siete y diez clientes a diario, yo ya llevo en este negocio unos cinco años maso menos.

2. ¿Usted conoce alguna empresa que aplique reglas de seguridad para sus trabajadores?

Si he visto algunas empresas pero en lima, y en esta zona por lo general lo tienen las empresas grandes como las mineras.

3. ¿En alguna empresa que usted visita le han dado inducción con respecto a la seguridad y salud en el trabajo?

Cuando yo he ido a ofrecer mis servicios una vez si me hicieron como una pequeña inducción sobre las zonas peligrosas de esa empresa, pero como iba para una entrevista en oficina fue rápido y me dieron un folletito.

4. ¿En qué temas le gustaría recibir capacitación?

Hay varios temas, como marketing, ventas, captación de clientes, mejoras de productos, recursos humanos, todos los temas son importantes siempre y cuando sean de nuestro rubro.

5. ¿Ha oído hablar de la norma de seguridad y salud en el trabajo que está vigente actualmente?

He visto empresas que tienen avisos o comunicados con ese título pero son empresas grandes, o también en mineras, en empresas medianas o chicas no recuerdo haber visto algo sobre seguridad y salud en el trabajo.

6. ¿Usted maneja algún tipo de documentación con respecto a la seguridad y salud en el trabajo y si lo aplica dentro de su empresa?

No, no aplicamos, mi empresa es pequeña no es grande y además no hay peligro en este trabajo no hay maquinas ni químicos peligrosos que puedan causar daño solo es manejo de mobiliario y actividades de oficina.

7. ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación con respecto al sistema de seguridad y salud en el trabajo?

No nunca, solo a las empresas donde voy me dicen que vaya mis guantes o a veces me piden que vaya con casco pero solo es una empresa grande.

8. ¿Tiene conocimiento si alguno de sus compañeros está sufriendo de algún malestar, dolencia, alergia o enfermedad actualmente?

No ninguna en general, pero me parece que uno es diabético, luego del resto no me han contado.

9. ¿Usted cree que es necesario que los trabajadores realicen exámenes médicos para revisar cómo se encuentra su condición (Chequeos médicos)?

Si claro, siempre es bueno que se chequeen con el doctor uno nunca sabe, además hay enfermedades que no avisan y es mejor hacerse una revisión una vez al año por lo menos.

10. ¿Sabe que institución del gobierno se encarga de regularizar la norma de seguridad y salud ocupacional a las empresas?

No, no lo sé supongo que la municipalidad o a veces veo personas con chalecos que van a las empresas pero no sé de donde serán, me parecen que es de la SUNAT o algo así.

11. ¿Usted cree que es importante reportar o dar aviso sobre la ocurrencia de algún accidente o incidente en el trabajo?

Claro que sí, se debe avisar a la empresa para que la empresa haga los trámites del seguro y te atiendan bien y le reconozcan todos los derechos.

12. ¿Tiene alguna referencia si existen multas o sanciones en esta normativa de seguridad y salud ocupacional?

No sabía, que había multas, no nos han informado, pero debe ser para las empresas grandes o mineras, ellos tienen más cosas, más gente, camiones máquinas.

13. ¿Usted cree que si se implementara un sistema de seguridad y salud en el trabajo se reduciría los accidentes o incidentes en la empresa?

Habría que intentarlo en la práctica por que por lo general esas cosas son bastantes tramites y papeles que no se aplican en las empresas, había que intentarlo, pero mi empresa es pequeña no es tan grande.

14. ¿Qué conocimientos habilidades o competencias cree usted que debería tener el gerente de la empresa?

Bueno el gerente es el dueño y el mismo ha hecho este trabajo, conoce a sus clientes y también los productos tiene muchos años en el rubro y trabajando con muebles.

Información Adicional

Recomendaciones y/o sugerencias

Otros comentarios

Observaciones (precisar si hay suficiencias)

---



---



---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ☐ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....

DNI:.....

Especialidad del evaluador

.....

.....

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## **Anexo 8. Entrevista a Profundidad**

### **Cliente de la empresa**

#### **Conversación y preguntas a un cliente de la empresa**

Propósito: Obtener información acerca de cuál es el conocimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, cuál es su concepto sobre accidente o incidente de trabajo y que controles tiene para evitar que ocurra uno.

1. ¿Usted conoce alguna empresa que aplique reglas de seguridad para sus trabajadores?  
Solo lo he visto en lima algunas empresas que tienen señales, extintores, zonas de seguridad.
2. ¿En alguna empresa que usted visita le han dado inducción con respecto a la seguridad y salud en el trabajo?  
No en ninguna.
3. ¿Ha oído hablar de la norma de seguridad y salud en el trabajo que está vigente actualmente?  
Si algo así, un familiar mío trabaja en una empresa y le exigen saber de esos temas.
4. ¿Usted cree que es necesario que los trabajadores realicen exámenes médicos para revisar cómo se encuentra su condición (Chequeos médicos)?  
Si por supuesto, siempre es importante cuidar la salud, las empresas deberían apoyar en todo lo posible a sus trabajadores para que se hagan una revisión periódicamente.
5. ¿Sabe que institución del gobierno se encarga de regularizar la norma de seguridad y salud ocupacional a las empresas?  
La municipalidad, el ministerio de trabajo los gobiernos locales, esas entidades deben estar a cargo, pero con precisión no sabría decirle.
6. ¿Usted cree que es importante reportar o dar aviso sobre la ocurrencia de algún accidente o incidente en el trabajo?  
Claro, la empresa debe saber de los accidentes para que corra con los gastos y le den seguro y lo atiendan correctamente al trabajador,

imagínese que el pobre hombre este desamparado y no lo quieran entender eso sería una desgracia y daría mucha pena.

7. ¿Tiene alguna referencia si existen multas o sanciones en esta normativa de seguridad y salud ocupacional?

No estoy seguro pero seguro debe haber, el gobierno siempre pone multas para todo.

8. ¿Usted cree que si se implementara un sistema de seguridad y salud en el trabajo se reduciría los accidentes o incidentes en la empresa?

Claro que sí, deberían hacerlo todas las empresas para que los trabajadores tengan más cuidado en su trabajo, tantos accidentes que se ven las noticias da mucha lastima.

9. ¿Qué conocimientos habilidades o competencias cree usted que debería tener el gerente de la empresa?

Debe saber las normativas de este tipo para que las aplique a su empresa y sus trabajadores para que evite alguna tragedia, a veces solo se preocupan de producir y vender, espero que lo apliquen aquí también, siempre es bueno.

Información Adicional

Recomendaciones y/o sugerencias

Otros comentarios

Observaciones (precisar si hay suficiencias)

---



---



---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ☐ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....

DNI:.....

Especialidad del evaluador

.....

.....

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Anexo 9: Matriz de codificación**

<b>Categoría</b>		<b>Sub Categoría</b>	
<b>Código</b>	<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Denominación</b>
C0	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	C1	Aplicación de la lista de cumplimiento de los requisitos de la norma de seguridad
		C1.1	Establecimiento de la línea base
		C2	Registro de accidentes
		C2.1	Enviar la información al ministerio
		C3	Revisión de infraestructura y maquinarias
		C4	Colocación de las señaléticas
		C5	Distribuir y controlar los EPPs
		C6	Orden y limpieza en las áreas de trabajo
		C7	Liderazgo de la gerencia
		C8	Comité de seguridad
		C8.1	Participación y consulta
		C9	Difusión de forma interna y a personal externo de la ley de seguridad y salud ocupacional
		C9.1	capacitar
		C10	Ejecutar de los exámenes médicos anuales
		C11	Aplicación el check list de seguridad y salud en el trabajo
		C11.1	Actualización y monitoreo del cumplimiento de los requisitos



### Anexo 10: Triangulación

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Nro. Pregunta	Entrevistado 2 Trabajador	Código	Contenido Textual
3	Bueno, los procesos principales es la recepción de los materiales en donde recibimos toda la madera para trabajarla, luego preparamos el material y empezamos a medirlo para luego cortarlo, después lo cortamos, lo pintamos, lo armamos y luego lo almacenamos y por ultimo lo llevamos donde el cliente o el cliente viene a recogerlo. Otros procesos que tenemos son las ventas y el área de compras.	2	Este trabajo precisamente tengo una experiencia de 13 años aproximadamente	C1.1: Establecimiento de la línea base	"Bueno, los procesos principales es la recepción de los materiales en donde recibimos toda la madera para trabajarla, luego preparamos el material y empezamos a medirlo para luego cortarlo, después lo cortamos, lo pintamos, lo armamos y luego lo almacenamos y por ultimo lo llevamos donde el cliente o el cliente viene a recogerlo. Otros procesos que tenemos son las ventas y el área de compras".
		3	La verdad yo conozco un poco de todo manejo muy bien cada una de las áreas pero actualmente me encargo de medir y cortar las piezas que llegan a la empresa para que luego pasen al siguiente proceso.		

Nro. Pregunta	Entrevistado 2 Trabajador	Nro. Pregunta	Entrevistado 3 Proveedor	Código	Contenido Textual
9	<p>¿¡accidentes¡¿, ¿¡Cómo¿¡, acá no hay accidentes lo que si ocurre de vez en cuando son golpes suaves algunos cortes pequeños nada más, la gente tiene cuidado, solo una vez un chico nuevo se golpeó el pie con un tablón y se le salió la uña, pero le dieron alcohol y gaza para que se curara y luego se recuperó.</p> <p>Hace muchos años un señor se cortó un dedo de la mano, allí sí tuvieron que llévalo al seguro y se lo cocieron, fue un corte muy grande, pero eso fue descuido del señor por que vino medio mareado y no se dio cuenta y se cortó, eso fue</p>	6	<p>No, no aplicamos, mi empresa es pequeña no es grande y además no hay peligro en este trabajo no hay maquinas ni químicos peligrosos que puedan causar daño solo es manejo de mobiliario y actividades de oficina.</p>	C2: Registro de accidentes e incidentes	<p>"No, no aplicamos, mi empresa es pequeña no es grande y además no hay peligro en este trabajo no hay maquinas ni químicos peligrosos que puedan causar daño solo es manejo de mobiliario y actividades de oficina".</p>

	hace ocho años maso menos.				
15	Bueno hay que ayudar a las personas que se hayan lastimado y si es algo grave debe llevarse a la posta, y si alguna maquina ha sufrido algún daño entonces debe ser revisada y reparada para que siga funcionando.				

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Nro. Pregunta	Entrevistado 4 Cliente	Código	Contenido Textual
16	Bueno si es un accidente grave, dios no quiera, se le lleva a la posta inmediatamente para que le den la mejor atención posible o a la clínica más cercana. Hace años hubo un trabajador que lamentablemente perdió un dedo en la sierra cortadora, fue muy penoso pero también fue descuido de trabajador.	6	Claro la empresa debe saber de los accidentes para que corra con los gastos y le den seguro y lo atiendan correctamente al trabajador, imagínese que el pobre hombre este desamparado y no lo quieran entender eso sería una desgracia y daría mucha pena.	C2.1: Enviar la información al ministerio	"Claro la empresa debe saber de los accidentes para que corra con los gastos y le den seguro y lo atiendan correctamente al trabajador"

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Nro. Pregunta	Entrevistado 2 Trabajador	Código	Contenido Textual
14	<p>Sabemos que todo lugar de trabajo siempre hay el riesgo de tener un accidente, acá por ejemplo siempre le estamos diciendo a la gente que tenga cuidado con la sierra que es lo más peligroso y frecuente que puede ocurrir, también les decimos que no se expongan tanto a los vapores de las pinturas que usen mascarillas, y también que se protejan los ojos porque les puede entrar restos de madera a los ojos al momento de hacer los cortes, en ese sentido tratamos de proveer de algunos insumos de protección, los más importantes por lo menos y también está el tema de la protección de manos con los guantes. También</p>	4	<p>Bueno la maquina con la que trabajo es la sierra cortadora las cuales tiene su topes para colocar las piezas según las marcas de las medidas, también tiene su marca de seguridad la cual indica que hasta aquí debemos meter la mano, acá hay ciertas indicaciones y figuras que nos muestran como ejemplo de lo que debemos hacer, también uso escuadras, winchas, reglas.</p>	C3: Revisión de infraestructuras y maquinarias	<p>"Bueno la maquina con la que trabajo es la sierra cortadora las cuales tiene su topes para colocar las piezas según las marcas de las medidas, también tiene su marca de seguridad la cual indica que hasta aquí debemos meter la mano, acá hay ciertas indicaciones y figuras que nos muestran como ejemplo de lo que debemos hacer".</p>

	<p>tenemos extintores, para el caso de que ocurra algún tipo de incendio ya que nosotros manejamos material inflamable. Si hay noticias que ocurre accidentes graves o fatales pero en empresas grandes como mineras o fábricas grandes, aunque también en los centros comerciales hay accidentes.</p>				
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--



Nro. Pregunta	Entrevistado 2 Trabajador	Código	Contenido Textual
5	Si hay señales de sismo, zona segura, la zona administrativa, la zona de almacén esos más que nada.	C4: Colocación de las señaléticas	"Si hay señales de sismo, zona segura, la zona administrativa, la zona de almacén esos más que nada".
6	Si tengo unos guantes y lentes para protegerme, si los uso constantemente pero a veces me olvido por el trabajo que se debe hacer rápido, felizmente yo tengo mucha experiencia y no me ha pasado nada grave.	C5: Distribuir y controlar los EPPs	"Si tengo unos guantes y lentes para protegerme, si los uso constantemente pero a veces me olvido por el trabajo que se debe hacer rápido, felizmente yo tengo mucha experiencia y no me ha pasado nada grave".
23	Acá en nuestra empresa no hay accidentes graves desde hace mucho tiempo, algunos cortes pequeños, golpes o contusiones pequeñas, o molestias en los ojos que lo tratamos en el momento pero cosas graves gracias a dios no hay hace mucho tiempo. Como le mencione anteriormente yo creo que ese tipo de sistemas es para las empresas grandes pero si hay la posibilidad de adaptarlo a nuestra empresa entonces si sería bueno hacerlo.	C6: Orden y limpieza en las áreas de trabajo	"Acá en nuestra empresa no hay accidentes graves desde hace mucho tiempo, algunos cortes pequeños, golpes o contusiones pequeñas, o molestias en los ojos que lo tratamos en el momento".

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Nro. Pregunta	Entrevistado 4 Cliente	Código	Contenido Textual
6	Internamente si se ha trazado metas y objetivo para este año 2017, pero no hubo una reunión con todos los trabajadores, o publicado a nuestros clientes, se ha manejado como una comunicación indirecto. Y por lo general siempre se trata de buscar una variedad de proveedores más conveniente, buscar clientes, materiales mejores en calidad y precio.	9	Debe saber las normativas de este tipo para que las aplique a su empresa y sus trabajadores para que evite alguna tragedia, a veces solo se preocupan de producir y vender, espero que lo apliquen aquí también, siempre es bueno.	C7: Liderazgo de la gerencia	"Debe saber las normativas de este tipo para que las aplique a su empresa y sus trabajadores para que evite alguna tragedia"
7	Actualmente hay 50 personas trabajando en la empresa				

8	La Jornada empieza desde las ocho de la mañana hasta las seis de la tarde. Y si en el caso de haber mucho trabajo se programa horas extras.				
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Código	Contenido Textual
17	No, no me han dicho o reportado nada, hasta el momento todos están sanos o por lo menos no tienen algún tipo de malestar, no hasta donde yo sepa.	C8: Comité de seguridad	"No, no me han dicho o reportado nada, hasta el momento todos están sanos o por lo menos no tienen algún tipo de malestar, no hasta donde yo sepa".
10	No nada en particular, solo a veces hace bastante frio, pero también es por la época, nada en particular	C8.1: Participación y consulta	"No sabría decirle con precisión, pero como le dijo la mayoría son pequeños golpes o cortes y de vez en cuando, no ocurre muy seguido que digamos".
11	No sabría decirle con precisión, pero como le dijo la mayoría son pequeños golpes o cortes y de vez en cuando, no ocurre muy seguido que digamos.		

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Nro. Pregunta	Entrevistado 2 Trabajador	Código	Contenido Textual
15	Raras veces es un tema de conversación por qué ocurre muy raras veces, y lo poco que recuerdo siempre tratan de darle el mejor tratamiento llevándolo a la posta o algún doctor particular, y por lo general habrán sido caídas o algún tipo de fracturas.	7	¡Documentos?! De qué tipo o a que se refiere maso menos, solo cuando nos llegan las especificaciones del productos nos llega las medidas de las piezas en una hoja de orden de producción, luego no tenemos otro papel más.	C9: Difusión de forma interna y a personal externo de la ley de seguridad y salud ocupacional	"¿Norma?, no sabemos de normas o leyes, acá no aplicamos en mayor medida alguna norma, pero si es norma o ley será para empresas grandes, esta es pequeña no más".
11	Si es buena, nos avisan cuando tienen material bueno, cuando recién les llega, los tipos de madera que manejan, si es buena la relación en general.	13	¿Norma?, no sabemos de normas o leyes, acá no aplicamos en mayor medida alguna norma, pero si es norma o ley será para empresas grandes, esta es pequeña no más.		

12	Siempre hay clientes exigentes y especiales, pero se les trata de complacer a todos en general para que se vayan felices y tengan una buena referencia con nosotros.	14	Supongo que el gobierno, el gobierno local, la municipalidad todos ellos en conjunto deben hacer que se cumpla, pero el que más nos viene a fiscalizar o a preguntar es la SUNAT a la parte administrativa, no bajan acá en esta parte de la empresa.		
13	Aquí en nuestra localidad somos los únicos proveedores de piezas de maderas, pero en lo que consiste la fabricación de muebles tenemos unos tres competidores más que son fabricantes y otras dos empresas son distribuidores de muebles ya terminados. Con todos nos llevamos bien.	7	No nunca, solo a las empresas donde voy me dicen que vaya mis guantes o a veces me piden que vaya con casco pero solo es una empresa grande.		
22	Si sabemos de las multas con la SUNAT, pero sobre esos tipos de multas no tenemos mayores conocimientos, pero supongo que es para empresas grandes.	12	No sabía, que había multas, no nos han informado, pero debe ser para las empresas grandes o mineras, ellos tienen más cosas, más gente, camiones máquinas.		

20	Será la municipalidad, la policía, el ministerio de trabajo también, ESSALUD, los inspectores.			
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Nro. Pregunta	Entrevistado 2 Trabajador	Código	Contenido Textual
9	Bueno para mí lo más importante es que sea honesto y tenga ganas de trabajar, acá las personas llegan por recomendación y acá le enseñamos como es el trabajo y como se hacen las cosas. Eso es lo más importante el resto se aprende.	8	La municipalidad vino una vez para hablarnos de las zonas seguras y lo que hay que hacer en caso de sismo, del ministerio de salud también han venido para hablarnos de las enfermedades y contagios de enfermedades venéreas, planificación familiar y esos tipos de temas.	C9.1: Capacitar	"No lo sé con seguridad, pero la municipalidad es la que siempre promociona las capacitaciones para los trabajadores y los empresarios".
10	Bueno algunas veces los proveedores vienen a hacer charlas de sus productos, pinturas, materiales (pernos, taladros), o a veces los mismos clientes nos dan charlas sobre su	16	Siempre es bueno capacitarse en el uso de herramientas, las maquinas nuevas o cuando vienen de la municipalidad para dar charlas, pero a veces estamos con trabajo y no		



	<p>empresa y las necesidades que tienen. También la municipalidad nos viene a dar charlas de seguridad.</p>		se puede hacer.		
21	<p>No lo sé con seguridad, pero la municipalidad es la que siempre promueve las capacitaciones para los trabajadores y los empresarios.</p>				

Nro. Pregunta	Entrevistado 2 Trabajador	Nro. Pregunta	Entrevistado 4 Cliente	Código	Contenido Textual
12	Sí, siempre es bueno ir al doctor para hacerse sus chequeos, acá también el dueño nos dice que tratemos de hacerlo de vez en cuando una vez al año por lo menos, pero a veces por el trabajo, la familia no hay tiempo, tratare de ir en estos días.	4	Si por supuesto, siempre es importante cuidar la salud, las empresas deberían apoyar en todo lo posible a sus trabajadores para que se hagan una revisión periódicamente.	C10: Ejecutar de los exámenes médicos anuales	"Sí, siempre es bueno ir al doctor para hacerse sus chequeos, acá también el dueño nos dice que tratemos de hacerlo de vez en cuando una vez al año por lo menos, pero a veces por el trabajo, la familia no hay tiempo, tratare de ir en estos días".

Nro. Pregunta	Entrevistado 1 Gerente	Código	Contenido Textual
4	Yo personalmente como gerente y dueño verifico y coordino con el supervisor los productos finales que salen de la fábrica, cada pedido que está listo lo verificamos según las especificaciones del cliente, medidas color forma, detalle de los acabados y hasta verificamos si está en fecha o si el pedido está atrasado en la entrega.	C11: Aplicación el check list de seguridad y salud en el trabajo	"Yo personalmente como gerente y dueño verifico y coordino con el supervisor los productos finales que salen de la fábrica, cada pedido que está listo lo verificamos según las especificaciones del cliente, medidas color forma".

Nro. Pregunta	Entrevistado 3 Proveedor	Nro. Pregunta	Entrevistado 4 Cliente	Código	Contenido Textual
13	Habría que intentarlo en la práctica por que por lo general esas cosas son bastantes tramites y papeles que no se aplican en las empresas, había que intentarlo, pero mi empresa es pequeña no es tan grande.	8	Claro que sí, deberían hacerlo todas las empresas para que los trabajadores tengan más cuidado en su trabajo, tantos accidentes que se ven las noticias da mucha lastima.	C11.1: Actualización y monitoreo del cumplimiento de los requisitos	"Claro que sí, deberían hacerlo todas las empresas para que los trabajadores tengan más cuidado en su trabajo".

### Anexo 11: Matriz de codificación axial

#### Objetivos:

Objetivo: Describir como la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional reduce y Previene los Riesgos laborales en la empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú

Objetivo: Describir como el cumplimiento de las normas legales reduce los riesgos laborales en la Empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú

Objetivo: Describir como la implementación de los equipos de protección personal reduce los riesgos por incidentes laborales en la Empresa Nuevo Horizonte - Perú

<b>Código</b>	<b>Contenido textual</b>	<b>Categoría axial (construcción a partir del contenido textual)</b>	<b>Interpretación</b>
C1: Aplicación de la lista de cumplimiento de los requisitos de la norma de seguridad	"también se amplió el área de trabajo, almacén, y se adquirieron máquinas para realizar el trabajo"	Los procesos y las áreas crecen con el tiempo	los cambios deben ser controlados y monitoreados
C1.1: Establecimiento de la línea base	"Bueno, los procesos principales es la recepción de los materiales en donde recibimos toda la madera para trabajarla, luego preparamos el material y	Hay varias áreas dentro de la empresa	existe procesos principales dentro de la empresa las cuales deben ser controladas

	<p>empezamos a medirlo para luego cortarlo, después lo cortamos, lo pintamos, lo armamos y luego lo almacenamos y por ultimo lo llevamos donde el cliente o el cliente viene a recogerlo.</p> <p>Otros procesos que tenemos son las ventas y el área de compras".</p>		
C2: Registro de accidentes e incidentes	<p>"No, no aplicamos, mi empresa es pequeña no es grande y además no hay peligro en este trabajo no hay maquinas ni químicos peligrosos que puedan causar daño solo es manejo de mobiliario y actividades de oficina".</p>	<p>No elaboramos registros porque eso es para empresas grandes y no pequeñas</p>	<p>No llevamos ningún tipo de registro por accidentes o incidentes</p>
C2.1: Enviar la información al ministerio	<p>"Claro la empresa debe saber de los accidentes para que corra con los gastos y le den seguro y lo atiendan correctamente al trabajador"</p>	<p>Informamos a la empresa y sus dueños</p>	<p>No se informa a otra institución sobre los accidentes de la empresa</p>
C3: Revisión de infraestructuras y maquinarias	<p>"Bueno la maquina con la que trabajo es la sierra cortadora las cuales tiene su topes para colocar las piezas según las marcas de las medidas, también tiene su marca de seguridad la cual indica que hasta aquí debemos meter la mano, acá hay ciertas indicaciones y figuras que nos muestran como ejemplo de lo que debemos hacer".</p>	<p>Conocemos nuestras máquinas de trabajo y las descripciones que indican cada una de ellas</p>	<p>sabemos las indicaciones de seguridad de cada máquina, pero no hay documentos probatorios</p>

C4: Colocación de las señaléticas	"Si hay señales de sismo, zona segura, la zona administrativa, la zona de almacén esos más que nada".	solo se visualiza algunas señaléticas	conocemos algunas señaléticas pero no están totalmente implementadas ni difundidas
C5: Distribuir y controlar los EPPs	"Si tengo unos guantes y lentes para protegerme, si los uso constantemente pero a veces me olvido por el trabajo que se debe hacer rápido, felizmente yo tengo mucha experiencia y no me ha pasado nada grave".	si se tiene EPPS para los trabajadores de cada área	pero no existe un control ni un registro de su uso
C6: Orden y limpieza en las áreas de trabajo	"Acá en nuestra empresa no hay accidentes graves desde hace mucho tiempo, algunos cortes pequeños, golpes o contusiones pequeñas, o molestias en los ojos que lo tratamos en el momento".	no conocemos los conceptos de seguridad ni el origen de los accidentes que ocurren en nuestro trabajo	hay accidentes por diversas causas pero no se tiene registro de su verdadero origen
C7: Liderazgo de la gerencia	"Debe saber las normativas de este tipo para que las aplique a su empresa y sus trabajadores para que evite alguna tragedia"	El gerente debe ampliar sus conocimientos sobre la normativa de seguridad y salud ocupacional	con el dominio de la normativa el gerente tendrá la base para liderar el sistema de seguridad

C8: Comité de seguridad	"No, no me han dicho o reportado nada, hasta el momento todos están sanos o por lo menos no tienen algún tipo de malestar, no hasta donde yo sepa".	No hay grupos organizados que mantengan contactos con los trabajadores para monitorear la seguridad y salud en el trabajo	con un grupo o comité de seguridad se podrá monitorear la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa
C8.1: Participación y consulta	"No sabría decirle con precisión, pero como le dijo la mayoría son pequeños golpes o cortes y de vez en cuando, no ocurre muy seguido que digamos".	Loa trabajadores no participan activamente sobre los temas de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa	si se hace participar y se consulta a los trabajadores en los temas de seguridad y salud ocupacional se tendrá un mayor control del sistema
C9: Difusión de forma interna y a personal externo de la ley de seguridad y salud ocupacional	"¿Norma?, no sabemos de normas o leyes, acá no aplicamos en mayor medida alguna norma, pero si es norma o ley será para empresas grandes, esta es pequeña no más".	No se difunde los requisitos de la norma de seguridad a los trabajadores ni a las partes interesadas	Con la difusión de la norma se estaría cumpliendo uno de los requisitos fundamentales de la norma
C9.1: Capacitar	"No lo sé con seguridad, pero la municipalidad es la que siempre promociona las	No se sabe quiénes son las autoridades que están a cargo de	Conociendo y coordinando con las autoridades para las capacitaciones



	capacitaciones para los trabajadores y los empresarios".	la capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo	se tendrá mejores resultados para los trabajadores
C10: Ejecutar de los exámenes médicos anuales	"Sí, siempre es bueno ir al doctor para hacerse sus chequeos, acá también el dueño nos dice que tratemos de hacerlo de vez en cuando una vez al año por lo menos, pero a veces por el trabajo, la familia no hay tiempo, tratare de ir en estos dias".	No sabemos exactamente los periodos y frecuencia para el examen médicos anuales	Ejecutando los exámenes médicos anuales a los trabajadores se previene posibles enfermedades crónicas
C11: Aplicación el check list de seguridad y salud en el trabajo	"Yo personalmente como gerente y dueño verifico y coordino con el supervisor los productos finales que salen de la fábrica, cada pedido que está listo lo verificamos según las especificaciones del cliente, medidas color forma".	No se tiene un criterio normado con respecto a la supervisión de los requisitos y aspectos en temas de seguridad y salud ocupacional	Elaborando un formato formal y según la normativa se podrá llevar un adecuado control de la seguridad y salud en los puestos de trabajo
C11.1: Actualización y monitoreo del cumplimiento de los requisitos	"Claro que sí, deberían hacerlo todas las empresas para que los trabajadores tengan más cuidado en su trabajo".	No se tiene formalizado el cumplimiento de los requisitos de seguridad, pero si es bueno que todas las empresas lo cumplan	se debe hacer una revisión periódica a la normativa de seguridad debido a que surgen cambios que debemos actualizar para nuestra empresa

## **Anexo 12 Comentario de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional 29783**

### Principios

#### I. Principio de Prevención

Con respecto al principio de prevención se pudo comprobar que el gerente y el supervisor se preocupan por tener las medidas preventivas limitadas, se puede decir que la gerencia tiene una reacción para cuando ocurren los accidentes pero no tiene implementado un sistema

#### II. Principio de responsabilidad

El gerente de la empresa Nuevo Horizonte, a pesar de la falta de un sistema de seguridad, asume toda la responsabilidad ante cualquier incidente o accidente ocurrido dentro de la empresa, asume los días de falta al trabajo por enfermedad y da todas las facilidades por la recuperación del trabajador.

#### III. Principio de cooperación

En este principio la gerencia y los trabajadores tienen una excelente comunicación y un gran sentido de colaboración sobre todo con la implementación y la permanencia en el tiempo para beneficio de todos.

#### IV. Principio de Información y capacitación

Actualmente este principio no está aún implementado debido a la falta de gestión por parte de la gerencia, pero por otra parte la gerencia muestra una actitud positiva para implementarlo señala que el aprendizaje continuo es uno de sus pilares aunque lo hayan enfocado más hacia los procesos productivos.

#### V. Principio de Gestión Integral

La gerencia con la iniciativa de querer implementar este sistema de seguridad en su empresa hace cumplir este principio además de comprometerse en que todos trabajadores lo comprendan y lo cumplan.

#### VI. Principio de atención integral de la salud

En este sentido la gerencia si es muy solidaria con los trabajadores en el caso de sufrir algún accidente, esta cultura lo tiene desde antes de saber que es uno de los principios del sistema de gestión de la seguridad, el gerente monitorea y está pendiente de la recuperación del trabajador hasta su reincorporación al trabajo.

#### VII. Principio de consulta y participación

Se pudo evidenciar que existen coordinaciones entre la gerencia y los trabajadores de la empresa en donde hay solicitudes de algunos equipos para la producción y también se coordina los permisos por motivos de salud u otros personales, pero todas estas coordinaciones no están documentados para que sirvan como evidencia auditable.

#### VIII. Principio de Primacía de la Realidad

La gerencia y el supervisor de la empresa entendieron desde un inicio del análisis que la verificación de los hechos en el lugar de trabajo y la descripción de estos es de suma importancia ya que servirá como una oportunidad de mejora, evitando el encubrimiento y la falsa información.

#### IX. Principio de Protección

Haciendo un recorrido en la empresa y conversando con algunos de los trabajadores se pudo evidenciar que el gerente siempre está dispuesto a brindar las mejores condiciones de trabajo para sus trabajadores, pero por la falta de algunos conceptos y conocimientos de estándares y requisitos existe algunos incumplimientos de seguridad.

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Objeto de la Ley

En la empresa nuevo horizonte una de las preocupaciones fundamentales es que el trabajador se encuentre en las mejores condiciones de trabajo, existe mucha comunicación con la gerencia para las coordinaciones de estos temas y también se ve con mucha disposición para mejorar.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación

Con respecto al artículo 2 de la norma, la gerencia de la empresa tenía la creencia que este tipo de norma se aplica solamente a empresa que tuvieran una infraestructura más grande y con mayor número de trabajadores, más no a empresa medianas o pequeñas

#### Artículo 3. Normas mínimas

En este caso se pudo observar que la empresa Nuevo horizonte trata de cumplir algunos de estos requisitos pero no como lo requiere a la norma debido a la falta de conocimientos por parte de la gerencia, se demuestra un ánimo proactivo por proteger al trabajador ante cualquier tipo de peligro o riesgo pero hay puntos de la norma que no están siendo cumplidos mínimamente como la elaboración documentaria, procedimiento de salud, evaluaciones medicas periódicas, y otras más.

## TÍTULO II

### POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El cumplimiento del artículo 4 por parte de la empresa no tiene un cumplimiento eficiente, no se cuenta con un documento que declare la política con

respecto a la seguridad y salud ocupacional, la empresa tiene principios para actuar ante un accidente que sufra algún trabajador pero esos procedimientos y parámetros no los tiene documentado.

#### Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa no tiene medidas declaradas ni documentadas para combatir los riesgos laborales, la mayoría de ellas son acciones correctivas para dar solución en el momento, ya sea en los materiales, instalaciones, equipos, sustancias químicas, etc, o en cualquiera de los procesos productivos.

La empresa no tiene medidas declaradas ni documentadas para controlar y evaluar los riesgos entre los componentes laborales y las personas quienes los operan, sin embargo la gerencia considera que la salud tanto mental y física de los trabajadores es muy importante para la producción.

Las medidas para la formación de los trabajadores para alcanzar niveles adecuados de seguridad no están definidas, la gerencia y el supervisor de la empresa no han podido implementarlo debido a la falta de información de los requisitos de la norma y de la existencia de instituciones inmersas en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.

La empresa Nuevo Horizonte tiene comunicación fluida con sus trabajadores y coordinan las actividades de producción en donde se incluyen temas de seguridad y salud en el trabajo, pero durante la entrevista pudimos comprobar que también hablan temas personales y familiares. La empresa no tiene mucha comunicación con las autoridades de la zona ni con las instituciones involucradas con el tema de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa toma medidas necesarias ante un accidente o enfermedad de alguno de sus trabajadores, ya sea que otro compañero cubra su puesto o llamen o recluten a otro trabajador temporalmente. Estos procedimientos no están

descritos en ningún documento pero mediante la entrevista al gerente supervisor y a uno de los trabajadores se pudo obtener esta información.

#### Artículo 6. Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa lamentablemente no cuenta con una política de seguridad y salud ocupacional declara en algún documento, pero si se tiene claro las responsabilidades y las funciones que cumplen cada una de los trabajadores dentro de la empresa incluyendo a la gerencia, una pequeña descripción resumida seria que el gerente monitorea y es responsable ante algún accidente o imprevisto que ocurra, el supervisor es el ejecutor dentro de la empresa , de las decisiones o medidas que la gerencia tome, y los tramites externos a la empresa es encargada a otra persona que forma parte del área administrativa de la empresa.

#### Artículo 7. Examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con respecto a este articulo la empresa no tiene algún documento declarado, pero a través de las entrevistas se pudo comprobar que la gerencia evalúa y monitorea que las medidas que se hayan tomado de algún accidente pasado, se estén llevando adecuadamente, se monitorea periódicamente pero no sé cuándo con algún documento que lo pueda sustentar, la entrevista a profundidad a los trabajadores fue la que nos facilitó esta información.

### TÍTULO III

#### SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 8. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En este punto en donde el sistema de seguridad y salud ocupacional en donde debe crearse con la participación de los trabajadores para garantizar la protección de todos los trabajadores, la empresa tiene esto lo tiene bien claro

incluso antes de iniciar con la inspección, toma en cuenta a sus trabajadores dentro de la participación de las consultas y mejoras en los procesos.

#### Artículo 9. Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como comentario de los artículos 9 al 16, la gerencia no tenía conocimiento de la existencia de las instancias del sistema Nacional de seguridad y salud en el trabajo tales como es el consejo Nacional de Seguridad y salud en el trabajo; y los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo. Pero al comunicarles de su existencia a la gerencia, estos se comprometieron en hacer contacto para realizar coordinaciones de actividades con referencias al tema y también de sus otras áreas como la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo sus funciones, objetivos, roles etc.

### CAPÍTULO I

#### CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante del Ministerio de Salud.
- c) Un representante del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (Censopas).

d) Un representante de ESSALUD.

e) Cuatro representantes de los gremios de empleadores a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).

f) Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de la Confiep y de las centrales sindicales es efectuada por resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las referidas organizaciones. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.

b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.



d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.

e) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

f) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.

g) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.

h) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.

i) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.

j) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.

k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.

l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Artículo 12. Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## CAPÍTULO II

### CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créanse los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancias de concertación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y de apoyo a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de los gobiernos regionales.

El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante de la Dirección Regional Salud.
- c) Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.
- d) Tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).
- e) Cuatro representantes de las organizaciones de trabajadores de la región, a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la

Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de empleadores y de trabajadores es efectuada por resolución directoral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las organizaciones señaladas. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

Artículo 14. Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.

b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.

c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población local en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades regionales, empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de los trabajadores.

d) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

e) Coordinar acciones de capacitación regional, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.

f) Implementar el Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, facilitando el intercambio de estadísticas regionales y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.

g) Promover el desarrollo de servicios de salud en el trabajo en la región, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores de la región.

h) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región.

i) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo.

j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de las instituciones regionales.

Artículo 15. Secretaría Técnica de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su área competente, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivo.

Artículo 16. Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

## TÍTULO IV

### **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### CAPÍTULO I

#### PRINCIPIOS

##### Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Con respecto al artículo 17 la empresa Nuevo Horizonte es consciente de que la seguridad y salud en el trabajo no es solo un tema de comprar algunas herramientas o accesorios de seguridad, sino que consiste en la implementación de documentos, procedimientos, formatos, programación de actividades como auditorias , etc. quiere decir que es la implementación de todo un sistema. La empresa toma este reto de forma positiva porque sabe que esto los beneficiara y se compromete a estudiar los requisitos de las normativas vinculadas al sistema de seguridad y salud ocupacional.

##### Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

Con respecto al artículo 18 en donde se mencionan los principios de la gestión de seguridad y salud en el trabajo podemos decir lo siguiente:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.

La empresa no tiene ningún documento visible de compromiso con la salud y seguridad en el trabajo, esta será una de las primeras medidas a tomar ya que la difusión del compromiso visible es uno de los principales principios del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.

Tener coherencia entre lo que se planifica y se realiza la empresa lo toma como un reto más inclinado en la parte documentaria, ya que muchas de las coordinaciones entre la gerencia y los trabajadores se realizan solo de forma verbal, no se tiene documentación que lo puedan probar, pero cabe mencionar que la gerencia siempre está cambiando o adoptándose a las circunstancias durante el desarrollo de la sus actividades.

- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.

Con respecto al mejoramiento continuo podemos comentar que la empresa Nuevo horizonte lo realiza constantemente mediante las inspecciones que realiza el supervisor y el gerente mismo, esta actividad lo realiza periódicamente pero como se mencionó anteriormente no se tiene registro auditables, esta actividad de generar los documentos respectivos es uno de los retos que la empresa asume con mucho entusiasmo.

- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.

Fomentar el trabajo en equipo y la autoestima son dos de los pilares de la empresa, el gerente y los supervisores dedican un tiempo considerable a conversar con sus trabajadores para elevar su autoestima, además uno de sus filosofías es que si un trabajador se siente bien ese bien le hace a toda la empresa. La comunicación es uno de los pilares actuales de la empresa para generar el bienestar en los trabajadores y con esto esperan que los procesos productivos sean eficientes y eficaces.

- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.

Con respecto a la prevención de los riesgos dentro de la empresa la gerencia y el supervisor hace hincapié en que los trabajadores deben estar lo más seguros posibles, este concepto de seguridad está basada en los conceptos de la gerencia mas no en los requisitos de la norma de seguridad, la gerencia está comprometida en cumplir con los requisitos que exija la normativa de seguridad y seguridad ocupacional.

- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.

La gerencia fomenta mucho la comunicación persona a persona con los trabajadores, pero las reuniones con todos juntos no se realizan a menudo, y además no se tiene registros de estos tipos de actividades.

- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto a la retroalimentación del sistema de seguridad y salud ocupacional por el momento la iniciativa la tiene la gerencia cuando va directamente al puesto del trabajo de cada empleado donde conversan temas de producción, procedimientos, bienestar del trabajador, la familia etc., esta actividad no está descrito en un procedimiento documentado pero se da fe por las entrevistas y conversaciones dadas con los mismos trabajadores. Cabe resaltar que la comunicación por parte de los trabajadores a la gerencia está totalmente permitido y la gerencia misma lo alienta, pero no hay un documento descrito ni registros de esta actividad.

- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.

Con respecto al reconocimiento a cada trabajador de la empresa nuevo horizonte, la gerencia reconoce en privado a cada trabajador según sus logros desempeño y cumplimiento de las ordenes de la gerencia,

lamentablemente estas actividades no están registrados en documentos, pero los trabajadores reconocen que si se realiza periódicamente.

- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

Con respecto a este principio sobre la evaluación de los principales riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, la empresa tiene medidas que aplica para cumplir este requisito, pero aún le falta complementar con lo solicitado en la norma, le falta aplicar medidas más técnicas y registrarlo debidamente.

- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

En este punto de fomentar la participación de las organizaciones sindicales la empresa Nuevo horizonte no aplica debido a que no cuenta con un sindicato de trabajadores, además los trabajadores tienen comunicación directa con la gerencia y el supervisor de la empresa.

Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.



c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.

d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Con respecto a este artículo, la gerencia fomenta una alta participación en la seguridad con cada trabajador y de forma personal, la participación en forma grupal o en reuniones no lo practican, pero no existen registros de estas actividades, esta información la pudimos obtener de las entrevistas y conversaciones con los mismos trabajadores también está pendiente la elección de un comité de seguridad y el reconocimiento de ellos por la gerencia, a las vez se debe implementar las actividades y registro de la identificación de peligros y su respectiva evaluación y representarlo en un mapa de riesgo que sea visible por todas las personas internas y externas a la empresa.

Artículo 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.

b) El establecimiento de estándares de seguridad.

c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.

d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.

e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

Actualmente la gerencia reconoce la las desviaciones que ocurren en las normas de producción, pero no reconoce las desviaciones de seguridad y salud en el trabajo por la falta de los requisitos de la norma de seguridad. Al conversar con

la gerencia se puede percibir la buena disposición para implementar los documentos en donde se generen los estándares la forma de medición la periodicidad y la forma en que se corregirán dichas desviaciones.

Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad: 51

a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.

b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.

d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.

e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

Con respecto al artículo 21 la empresa toma medidas correctivas pero con respecto a las medidas preventivas se podría decir que son casi inexistentes, son más reactivos que preventivos, y no cuentan con registros que puedan evidenciar las medidas correctivas. A la vez la gerencia es consiente que aún no adopta técnicas de prevención como lo sugiere la norma (controles de ingeniería, administrativos, etc.) Se nota por parte de la empresa que reemplaza las medidas

que no le dan los resultados esperados con equipos de protección personal pero no existen los registros de este tipo de actividades.

## CAPÍTULO II

### POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

- a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Con respecto al artículo 22 la empresa aún no ha implementado una política en materia de seguridad y salud ocupacional pero si ha determinado verbalmente que la seguridad de los trabajadores es lo más importante. Es consiente que su política se basara en la seguridad de los trabajadores, en la prevención y actuar oportunamente ante algún peligro. También es importante la redacción y la estructura de todos los documentos en cuanto a fechas, firmas, difusión, accesibilidad, y actualizarlas periódicamente o cuando corresponda.

### Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.

c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

De acuerdo con el artículo 23 la empresa ha estado cumpliendo a su manera algunos de los principios de seguridad y salud en el trabajo, un ejemplo es la consulta que hace la gerencia a cada trabajador y de forma personal sobre el estado de su salud y la seguridad en el puesto de trabajo e inculcar la mejora para el bien de ellos y de la empresa, queda pendiente implementar medidas preventivas , adecuarse a la normativa legal vigente, e integrar el sistema de seguridad con otros sistemas que la empresa posea.

#### Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

El artículo 24 de la norma es cumplida de forma particular por parte de la empresa ya que a pesar de no tener implementado un sistema de gestión de seguridad, la gerencia realiza periódicamente consultas a cada trabajador de diversos temas en donde se incluye temas de seguridad, producción, equipos, materiales, etc. Pero está pendientes la implementación de un programa de capacitaciones en donde abarque temas pendientes el estudio de los requisitos de la norma, manejo de documentos, etc.

#### Artículo 25. Facilidades para la participación

El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para hacer referencia al artículo 25 la empresa tiene una gran disposición para facilitar el tiempo necesario para que los trabajadores de toda la empresa se capaciten y tome parte de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupación y todo lo que implique.

### CAPÍTULO III

## ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Con respecto al artículo 26 el liderazgo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo la gerencia siempre ha sido reconocida por tomar las riendas de todos los procesos dentro de la empresa y el reto de implementar la norma de seguridad lo asume con humildad, sabe que él dependerá el éxito de implementación de la norma

### Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo

El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

Con respecto al artículo 27 y la disposición del trabajador en la organización del trabajo. La gerencia sabe las competencias que desea de cada trabajador con respecto a los procesos de producción pero deberá tener en cuenta otras competencias para que se cumpla eficientemente el sistema de seguridad y salud

ocupacional, uno de los principales competencias es tener una actitud preventiva ante los riesgos y peligros que lo rodean.

#### Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años.

El artículo 28 de la norma con respecto a la implementación de la documentación, es una de las oportunidades de mejora para la empresa debido a que no cuenta con algún tipo de documentación en donde se registre el cumplimiento del sistema de seguridad, la gerencia se muestra optimista en que podrán implementar los documentos necesarios para el sistema y cumplir con las vigencias respectivas de cada uno.

#### Artículo 29. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

Con respecto al artículo 29 y la conformación del comité de seguridad, la empresa nuevo horizonte no aplicaría este requisito debido a que cuenta con menos de 20 trabajadores y además no tienen ningún sindicato formado.

#### Artículo 30. Supervisor de seguridad y salud en el trabajo

En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

Según el artículo 30 y la elección del supervisor de seguridad y salud en el trabajo los trabajadores tendrían que escoger entre uno de ellos a dicho supervisor, debido a que en total la empresa cuenta con 18 trabajadores, cabe resaltar que al conversar se les comento con dicha elección y fueron adelantando que el supervisor actual sería el candidato perfecto para el puesto.

#### Artículo 31. Elección de los representantes y supervisores

Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

Según con lo descrito en el artículo 31 de la norma, la empresa con la gerencia como representante sería la responsable directa de realizar y registrar las elecciones del supervisor de seguridad y salud en el trabajo (por contar con menos de 20 trabajadores). La gerencia toma esta responsabilidad con mucho entusiasmo y a la vez sabe de la importancia del registro en documentos que compruebe la veracidad de dichas elecciones.

#### Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de



sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.

Con respecto al artículo 32 de la norma y las Facilidades de los representantes y supervisores, la gerencia de la empresa mostros buena disposición para que se cumplan las tareas adicionales que van a tener que cumplir los responsables del sistema, pero cabe resaltar que menciono no afectar el proceso productivo o por lo menos que no sea en gran medida, las facilidades de horario se aplicaran pero también los trabajadores deben hacer los mayores esfuerzos para que el sistema de seguridad se implemente.

#### Artículo 33. Autoridad del comité y del supervisor

El comité de seguridad y salud, el supervisor y todos los que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus funciones. Asimismo, se les otorga distintivos que permitan a los trabajadores identificarlos.

Según con lo descrito en el artículo 33 de la norma que menciona la autoridad del comité y del supervisor la gerencia se compromete en reconocer la autoridad y lo que los responsables designan y soliciten en temas de seguridad y salud en el trabajo. Cabe resaltar que los representantes y el supervisor deben capacitarse en todos los temas de seguridad y salud ocupacional.

#### Artículo 34. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

Con respecto al artículo 34 la empresa no la aplicaría debido a que solo cuenta con 18 trabajadores, pero la gerencia está dispuesta a asumir las responsabilidades y cumplir con los artículos respectivos en el momento que la empresa supere los 20 trabajadores.

### Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

Con respecto al artículo 35 de la norma de seguridad y las responsabilidades del empleador dentro del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, la empresa se compromete a facilitar los recursos para la adecuada difusión de los documentos como reglamentos, manuales, afiches, diafragmas, mapas de riesgo (con participación de los trabajadores), compromisos de la empresa, etc. A la vez también velará por una adecuada gestión de capacitaciones a todos los trabajadores con respecto a temas de seguridad y salud en el trabajo dadas por profesionales en esta materia. También se compromete en modificar algunos de los documentos actuales como son los contratos de trabajo, específicamente en mencionar las recomendaciones en la materia. La empresa actualmente brinda muchas facilidades a los trabajadores que pidan permiso por motivos personales o de salud, pero también se compromete a brindar los permisos respectivos para aquellos que tengan responsabilidades para la implementación y supervisión del

sistema de seguridad y salud en el trabajo, la gerencia personalmente supervisara su cumplimiento y la productividad de dicho grupo de trabajo

#### Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.

d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.

e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.

- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Con respecto al artículo 36 de la norma de seguridad la empresa se compromete a realizar reuniones para poder identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores y reforzar con la contratación de los servicios de un experto en materia de seguridad y salud en el trabajo y a la vez recibir asesoramiento sobre planificación del trabajo, diseño de trabajo, estado de la maquinaria, uso de equipos de protección personal. Además el asesoramiento en materia de salud higiene y ergonomía, primeros auxilios. Actualmente la empresa cuenta con dos ambientes para los servicios higiénicos y un pequeño comedor y la gerencia ha designado a una persona para la limpieza de estos ambientes y además se compromete para capacitar a dicha persona y mejorar sus técnicas de limpiezas además de reportar los incumplimientos que pueda observar. Todo esto quedara definido en un documento escrito y aplicado por el supervisor de la empresa y con responsabilidad de la gerencia para que sea cumplido.

#### CAPÍTULO IV

### **PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Artículo 37. Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

Con respecto al artículo 37 la gerencia de la empresa ve la aplicación de la línea base como algo muy útil y necesario, además sabe que de alguna forma se han cumplido indirectamente algunos de los requisitos de la norma, sin embargo es consiente que han mucho por implementar según lo solicita la norma.

Artículo 38. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.
- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Con respecto al cumplimiento del artículo 38 de la norma se pudo comprobar que la empresa cumple minoritariamente y particularmente los requisitos de la norma, pero también hay requisitos que no se cumplen en lo absoluto un ejemplo es que no se ha implementado algún procedimiento de manejo de documentos y registros del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Además no se tienen una cultura preventiva con respecto a la prevención de riesgos. Pero la Gerencia se compromete implementarlos y cumplirlos.

### Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

Con respecto al artículo 39 la empresa comprende objetivos intrínsecos con respecto a la producción y crecimiento de la empresa, pero no tienen objetivos declarados y documentados con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Pero se compromete a declarar sus objetivos orientados a identificar prevenir y controlar los riesgos y peligros, a mejorar y preparar la respuesta ante situaciones de emergencia, a que los materiales y equipos que se adquieran estén alineados a resguardar la seguridad y salud en el trabajo. Cabe resaltar que la participación de los trabajadores es muy activa debido a la gran comunicación que tiene la gerencia con cada uno de ellos.

## CAPÍTULO V

### EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 40. Procedimientos de la evaluación

La evaluación, vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permiten evaluar

con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto al artículo 40 de la norma en donde se habla del procedimiento de la evaluación. En la actualidad la empresa no cuenta con procedimientos internos ni externos documentados que permitan evaluar los resultados de las actividades de control en seguridad y salud en el trabajo. Pero la gerencia siempre y el supervisor de planta periódicamente van a cada puesto de trabajo a monitorear el desempeño y estado de cada trabajador con el fin de que todo se encuentre en orden. Cabe resaltar que muchos controles que la gerencia aplica son iniciativas propias sin tener la asesoría de un profesional en la materia ni siguiendo la normativa vigente.

#### Artículo 41. Objeto de la supervisión

La supervisión permite:

- a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con respecto al artículo 41 objetivos de la supervisión, la gerencia se respaldará al supervisor de la empresa quien tendrá la función principal quien

tendrá la función principal de detectar las fallas del sistema, adoptar medidas preventivas para eliminar los peligros en el trabajo, estar en constante comunicación con todos los trabajadores para monitorear el sistema de seguridad. Todo esto deberá ser informado al gerente para tomar las respectivas medidas de mejora.

#### Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

Según el artículo 42 de la norma, investigación de accidentes, enfermedades, e incidentes la empresa no la cumple debido a que estos ocurren y no se investigan ni se registran, cabe mencionar que la empresa da todas las facilidades para que el trabajador se recupere, pero no se realiza una investigación adecuada para encontrar el problema principal que lo ocasiono.

#### Artículo 43. Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría se realiza por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Dentro del artículo 43 de la norma, auditorías del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la empresa se compromete a organizar la ejecución



de por lo menos dos auditorías al año de todo el sistema de seguridad y salud en el trabajo, además si se generan incumplimientos de la norma se procederá a generar las solicitudes de acciones correctivas y seguir con el procedimiento para las acciones correctivas y preventivas, todo esto con el fin de mejorar continuamente.

#### Artículo 44. Efectos de las auditorías e investigaciones

Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

Con respecto al artículo 44 de la norma, Efectos de las auditorías e investigación, la empresa entiende que los resultados de las auditorías no solo deben quedar como documentos, estos resultados deben direccionar a la gerencia para que pueda ajustar los controles del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Los resultados de las auditorías y las acciones a tomar se comunicaran oportunamente a todos los trabajadores de la empresa.

### CAPÍTULO VI

#### ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA

Artículo 45. Vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio sistema.

El artículo 45 de la norma la cual dice “Vigilancia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, la empresa esta concientizada en el rol importante que cumple las auditorias y exámenes que se aplicaran, y que los resultados deben investigarse hasta obtener información suficiente que permitan mejorar el sistema, estas acciones se realizan sucesivamente según lo planifique la empresa, esto con el fin de aplicar la mejora continua.

#### Artículo 46. Disposiciones del mejoramiento continuo

Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen en cuenta:

- a) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- b) Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.
- c) Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.
- d) La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- e) Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.
- f) Las recomendaciones del comité de seguridad y salud en el trabajo, o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.
- g) Los cambios en las normas legales.
- h) Los resultados de las inspecciones de trabajo y sus respectivas medidas de recomendación, advertencia y requerimiento.
- i) Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.

Según el artículo 46 de la norma de seguridad dice “disposiciones de mejoramiento continuo”, en este sentido la empresa es consiente que existen puntos clave por definir como son los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, siempre monitorear los resultados de la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, de la supervisión, de las auditorías, y de las inspecciones de trabajo. La investigación de accidentes también es un punto clave que por medio de esta actividad se encuentra los problemas principales y todo este proceso concientiza a los trabajadores de la existencia de un sistema de seguridad en el trabajo, de igual manera el supervisor de seguridad es un agente clave dentro del sistema ya que él es quien a diario revisara superficial y profundamente el cumplimiento de los requisitos de la norma. A la vez la empresa debe estar atenta ante los cambios de la normativa vigente. Las actas y acuerdos entre los trabajadores y la gerencia deben cumplirse según fechas y resultados programados, de esta manera se genera la confianza suficiente y el compromiso por parte de ellos para cumplir con el sistema.

#### Artículo 47. Revisión de los procedimientos del empleador

Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

De acuerdo al artículo 47 de la norma que dice “Revisión de los procedimientos del empleador” se definirá dentro de los procedimientos del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Pero se sugiere que sea dos veces al año durante las auditorías internas o cuando haya que realizar alguna modificación fuera del cronograma planificado.

### TÍTULO V

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES

#### CAPÍTULO I

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

#### Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En referencia al artículo 48 que dice “Rol del empleador”, la empresa encabezada por el gerente siempre ha demostrado liderazgo, tanto en los procesos productivos como administrativos, por ende toma con desafío y mucha responsabilidad la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional. El liderazgo es una parte vital de dicho sistema, que no solo compete al gerente sino a cada uno de los trabajadores, ya que de cada uno dependerá que se cumpla con los requisitos dispuestos por el sistema.

#### Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.

e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.

f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
2. Durante el desempeño de la labor.
3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Según el artículo 49 “Obligaciones del empleador”. El gerente es consciente en que él es el responsable en que los trabajadores se encuentren seguros en su puesto de trabajo, aunque siempre lo ha demostrado, solo que no ha aplicado la normativa vigente, además de desarrollar acciones permanentes para mejorar los controles, también debe estar atento por si ocurren cambios en los procesos, materiales, maquinas o equipos que puedan atentar contra la seguridad del trabajador. Cabe mencionar que uno de los retos que tiene la empresa para implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo es la implementación de los exámenes médicos que actualmente no se realizan, dichos exámenes deben realizarse antes durante y después de la relación laboral del trabajador con la empresa. Actualmente no se realiza ninguno de estos tipos, solo se dan las facilidades para que los trabajadores sean atendidos por algún tipo de accidente o alguna enfermedad que los aqueje. Además velara por que se realice unas elecciones democráticas para elegir a las autoridades correspondientes en seguridad y salud en el trabajo y apoyara con los recursos necesarios para que las tareas asignadas se realicen eficientemente. A la vez la gerencia ya está

describiendo las competencias necesarias para cada puesto de trabajo y también está planificando las capacitaciones necesarias para que las actividades que realizan los trabajadores actualmente se complementen con los requerimientos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

#### Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.

b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.

c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.

d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.

e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.

f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Según el artículo 50 que menciona las medidas de prevención facultadas al empleador. La gerencia se compromete en mejorar la identificación de los orígenes de los accidentes para eliminarlos desde su origen y en el caso de no poder eliminarlo entonces aplicara algún de los sistemas de control. Actualmente no se tienen un diseño de cada puesto de trabajo, la estructura de los puestos de trabajo actualmente están diseñados por criterios de la gerencia la cual se compromete a

seguir algún tipo de normativa vigente. La empresa no trabaja con sustancias peligrosas, pero está pendiente dar a conocer los peligros de las sustancias que se utilizan actualmente. La gerencia también está comprometida en contratar los servicios de un profesional en materia de seguridad para los controles que se desean implementar en la empresa estén a la par con las nuevas tecnologías en materia de seguridad y salud ocupacional. La gerencia siempre ha mantenido un principio de protección al trabajador, lo ha venido haciendo según su criterio que tiene algunas similitudes con la normativa vigente, pero se compromete a cumplir y seguir con todos los requisitos que se le solicite. La capacitación es uno de las oportunidades de mejora debido a que no se han realizado en mucho tiempo, la gerencia está comprometida en implementar un cronograma de capacitaciones y realizar los contactos necesarios con profesionales o instituciones en materia de seguridad para poder ejecutarlos.

#### Artículo 51. Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Según el artículo 51 que menciona la asignación de labores y competencias, la empresa ya tiene un pre descripción de las competencias de todos sus trabajadores actuales, pero está en proceso de complementar esas competencias actuales con competencias en materia de seguridad y salud ocupacional. Uno de esas competencias a desarrollar es la cultura de prevención de riesgos, ya que los trabajadores son más reactivos ante algún peligro o incidente ocurrido.

#### Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Con respecto a lo mencionado en el artículo 52 de la norma que hace referencia a la información en el puesto de trabajo. La gerencia es consiente que antes de informar debe capacitarse e informarse de todos los tipos de peligros existentes dentro de la empresa para luego informar y difundir a todos los trabajadores de la empresa. Eso también deberá ser parte de las capacitaciones para los antiguos y nuevos trabajadores que ingresen.

#### Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

De acuerdo al artículo 53 de la norma de seguridad que menciona la indemnización por daños en el trabajo, eso se da si el empleador incumple el deber de prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El gerente de la empresa es consciente de este artículo y asume las responsabilidades si esto ocurriera, pero no está en los planes de la gerencia tener que llegar a estos extremos, sin embargo se le fue adelantando que si de ocurrir un accidente mortal y la culpa la tuviera el trabajador por no cumplir las reglas de seguridad entonces la gerencia no incurriera en incumplimiento.

#### Artículo 54. Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Con respecto al artículo 54 que hace referencia sobre el deber de prevención, y con respecto a esto la gerencia siempre ha tenido en consideración



cualquier tipo de accidente que haya tenido el trabajador fuera o dentro de la empresa, el gerente en este sentido es totalmente solidario, para para el cumplimiento de este artículo tendrá que asumir la responsabilidad. La gerencia lo asume positivamente.

#### Artículo 55. Control de zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

De acuerdo con el artículo 55 de la norma que menciona el control de zonas de riesgo, el gerente es consciente que deberá implementar reglas en donde solo los trabajadores calificados podrán acceder a zonas o ambientes con riesgo grave y específico, con ayuda de las entrevistas y declaraciones de los trabajadores hemos podido constatar que no han ocurrido accidentes por este tipo de situaciones, pero deberá ser implementado ya que así lo exige la norma.

#### Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

Según el artículo 56 que señala la exposición en zonas de riesgo, el gerente ha adelantado que solicitara los servicios de un profesional en la materia de seguridad y salud en el trabajo para implementar los controles con respecto a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, a la vez contemplara los servicios de un psicólogo laboral para los controles psicosociales.

#### Artículo 57. Evaluación de riesgos

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 57 que hace mención de la Evaluación de Riesgo la gerencia siempre ha hecho revisiones de las condiciones de trabajo pero usando su criterio. Para el cumplimiento con este requisito tendrá que describir que la evaluación de riesgos deberá realizarse periódicamente dos veces al año no solo en las condiciones de trabajo, métodos de producción y protección personal sino también en materia de salud del trabajador

#### Artículo 58. Investigación de daños en la salud de los trabajadores

El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

El artículo 58 de la norma hace mención sobre la investigación de daños en la salud de los trabajadores, la gerencia siempre ha realizado investigaciones de accidentes pero usando un criterio propio, no ha seguido los lineamientos de un procedimiento la cual sugieren una investigación a profundidad, la gerencia se compromete a implementar un procedimiento de investigación de accidentes para tomar medidas y desaparecer las causas principales de los accidentes.

#### Artículo 59. Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Según el artículo 59 en donde se menciona la adopción de medidas de prevención, la gerencia se apoyara en la las auditorias, inspecciones periódicas del supervisor de seguridad y otros para mejorar dichas medidas.

#### Artículo 60. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifican el uso efectivo de los mismos.

En mención al artículo 60 de la norma de seguridad que habla sobre los equipos de protección personal, se pudo comprobar visualmente que en la empresa se reparte algunos equipos de protección personal a los trabajadores, pero no he ha evidenciados que sean los correctos para el trabajo que realizan además no se está controlando que los usen correctamente.

#### Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

De acuerdo al artículo 61 que hace referencia a la revisión de la indumentaria y equipos de trabajo, la gerencia hace referencia que para el cumplimiento de este requisito que se apoyara en las auditorias e inspecciones periódicas que se programaran, pero a la vez considera que el aviso oportuno de los trabajadores es

vital en el caso de que alguno de estos aspectos presenten riesgo alguno, para esto se debe desarrollar la cultura de la prevención.

#### Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo

El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo no es asumido de modo alguno por los trabajadores.

Según el artículo 62 de la norma que hace referencia al costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, desde sus inicios la empresa siempre ha asumido los costos de las medidas de seguridad que les ha brindado a sus trabajadores, pero asume con responsabilidad los costos adicionales que demandara la correcta implementación de las correctas acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ocupacional.

#### Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

El artículo 63 que hace mención sobre la interrupción de actividades en caso inminente de peligro. En este caso la empresa deberá hacer hincapié en este requisito ya que, según las entrevistas realizadas, en los accidentes ocurridos en la empresa siempre se han prestado atención a los heridos pero las actividades de producción no han detenido, solo se realizó el reemplazo del trabajador. Estos procedimientos se tendrán que amoldar según lo que la norma lo solicite, pero cabe resaltar que la empresa se asegurara de que la situación sea peligrosa para poder ordenar que la producción se detenga.

#### Artículo 64. Protección de trabajadores en situación de discapacidad

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarios.

De acuerdo con el artículo 64 que habla sobre la protección de los trabajadores en situación de discapacidad, la empresa considera que darles trabajo a las personas con discapacidad es importante y a la vez esto significara darle las consideraciones en su puesto de trabajo según sea su discapacidad, y se les brindara todos los implementos como a cualquier trabajador de la empresa.

#### Artículo 65. Evaluación de factores de riesgo para la procreación

En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Según el artículo 65 que hace mención a la evaluación de factores para la procreación, la empresa con la gerencia a la cabeza considera que las actividades físicas, los equipos, herramientas y cada puesto de trabajo no podrían ser considerados como peligros para la procreación de los trabajadores, sin embargo realizara la evolución con la ayuda de un profesional para certificar la inexistencia del riesgo en mención.

#### Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

De acuerdo con el artículo 66 que hace mención al enfoque de género y protección de las trabajadoras, la empresa desde antes siempre ha tenido mucha consideración con los trabajadores, pero en este caso dentro de la empresa solo hay una trabajadora en la parte administrativa y es soltera y tiene 20 años. La empresa aplicara las consideraciones pertinentes según la ley para este caso.

#### Artículo 67. Protección de los adolescentes

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

El artículo 67 de la norma hace mención sobre la protección a los adolescentes, en este sentido la empresa no emplea a adolescentes para labores peligrosas o insalubres. Según las conversaciones con algunos trabajadores las ocasiones en que hubo ayudantes adolescentes fue en muy pocas veces y durante poco tiempo, ya que la empresa no desea complicarse con el tema de leyes laborales para adolescentes, simplemente trata de evitarlo, pero también se compromete en que dejar por escrito todo lo mencionado además se compromete que en el caso de emplearse a un adolescente se le brindaría todos sus derechos en materia de seguridad y salud ocupacional.

Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.

b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.

c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

Dentro del artículo 68 se hace mención a la seguridad de los contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores. La empresa en este sentido declara que no tiene proveedores que trabajen dentro de la empresa. Pero se compromete en implementar procedimientos para los casos en que personal externo y proveedores externos visiten o hagan trabajos dentro de la empresa. Una oportunidad de mejora será exigir a dicho personal externo que se

acojan a algún tipo de seguro contra accidentes según su rubro de trabajo y que también deben cumplir con los requisitos de la normativa legal.

#### Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

a) Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.

b) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.

c) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.

d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales.

e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.



Según el artículo 69 de la norma que hace mención a la Prevención de riesgo en su origen. La empresa declara que las maquinarias equipos y productos actuales no son un peligro para los actuales trabajadores, pero se compromete en realizar y registrar un mantenimiento profundo a todas ellas haciendo hincapié en las señales de seguridad que tuvieran. Además se programara una capacitación sobre todas las sustancias químicas que se utilizan dentro de la empresa y dicha información se difundirá a través de cartillas, avisos informativos trípticos etc. para que todos los trabajadores lo tengan a la mano y sepan que hacer en caso de una emergencia.

#### Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

El artículo 70 de la norma menciona los cambios en las operaciones y procesos. La empresa en este sentido tiene la costumbre de hacer consultas a sus trabajadores para cualquier cambio que la empresa realice, considera que la experiencia de los trabajadores es muy valiosa en estos casos específicos y también seguirá con esta buena costumbre para las consultas en temas de seguridad.

#### Artículo 71. Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

a) A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.

b) A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser

utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

Dentro del artículo 71 de la norma que menciona la Información a los trabajadores. La empresa se compromete a brindar la información de las razones de los exámenes de salud a todos los trabajadores de forma grupal, y sobre los resultados de los informes médicos de forma personal cumpliendo con el deber de confidencial. Cabe resaltar que la realización de los exámenes médicos es un verdadero reto debido a que es un costo adicional considerable y pretende hacer algún tipo de alianzas o buscar opciones que se ajusten a los objetivos de la empresa

## CAPÍTULO II

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 72. Comunicación con los inspectores de trabajo

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Con respecto al artículo 72 de la norma que menciona la Comunicación con los inspectores de trabajo. La empresa capacitara a los trabajadores para que puedan hacer uso de este derecho sin temor a tener una sanción. Publicara los números telefónicos y medios de contacto con las instituciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### Artículo 73. Protección contra los actos de hostilidad

Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se

originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Según el artículo 73 que hace mención a la protección contra los actos de hostilidad. La empresa se compromete a trabajar de la mano con los trabajadores y el supervisor de seguridad tomando decisiones conjuntamente y trabajando las observaciones de las inspecciones o en el día a día y que las propuestas de mejora se cumplan.

#### Artículo 74. Participación en los programas de capacitación

Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

El artículo 74 de la norma hace mención a la participación en los programas de capacitación. La empresa trabajara de la mano con los trabajadores y el supervisor de seguridad para la estructurar los programas de capacitación y entrenamiento. La gerencia considera la experiencia de los trabajadores como un valor muy apreciado y que será fundamental para que las capacitaciones y entrenamientos den los resultados esperados.

#### Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Dentro del artículo 75 de la norma hace referencia a la participación en la identificación de riesgos y peligros. La gerencia es la que liderara el sistema de seguridad y salud en el trabajo pero su labor tendrá como pilar a los trabajadores y representantes en seguridad y sus observaciones en el sistema. La gerencia les

entregara los resultados a todos los trabajadores para adoptar y hacer seguimiento a las medidas de control.

#### Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Con respecto al artículo 76 de la norma que hace mención a la adecuación del trabajador al puesto de trabajo. La empresa actualmente tiene una política de trabajo en donde los trabajadores conocen todos los procesos de producción. Pero la gerencia se compromete a que si alguno de los trabajadores sufriera algún accidente en su puesto de trabajo, este sería reubicado a un puesto en donde no correría ningún peligro o riesgo sin cambiarle su remuneración o categoría.

#### Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 77 de la norma que hace mención a la protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros. La empresa es consiente que todos los trabajadores que se encuentren dentro de la empresa tienen el derecho en materia de seguridad y salud ocupacional, ya sean contratistas, empresas especiales, cooperativas o modalidades formativas. Una de las estrategias en el caso de las empresas contratistas es exigirles que cuenten con todos sus implementos y sistemas de seguridad vigentes.

#### Artículo 78. Derecho de examen de los factores de riesgo

Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

Dentro del artículo 78 de la norma que hace mención sobre el derecho de exámenes de los factores de riesgo. La empresa considera que los trabajadores y su experiencia será la base para que el sistema mejore continuamente. Los trabajadores y el supervisor de seguridad serán consultados cuando se determine nuevos factores de seguridad y salud en los puestos de trabajo.

#### Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.

c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.

d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.

e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.

f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.

g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.

h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Según el artículo 79 de la norma de seguridad que hace mención sobre las obligaciones del trabajador. En este sentido la empresa es consiente que el desarrollo de la cultura de prevención y por ende respetar las normas que la empresa establezca en base a la norma vigente. Otra de las obligaciones que el trabajador debe cumplir es sobre el uso de los implementos de trabajo y su adecuado mantenimiento para evitar el desgaste prematuro, en este sentido la empresa se compromete a renovarlo periódicamente o cuando sea necesario. También el trabajador debe respetar las indicaciones de no operar instrumentos o maquinarias para lo cual no hayan sido autorizado, esto es de suma importancia para evitar los accidentes por uso indebido de equipos. Los trabajadores también deberán participar activamente comunicando de algún accidente o incidente ocurrido, alguna situación que comprometa su seguridad y salud en el trabajo, y también en las investigaciones de los accidentes a fin de que esclarezcan. Si bien todos los trabajadores han visto con buenos ojos que se ejecuten los exámenes médicos, capacitaciones también se debe señalar que son de carácter obligatorio sin excepción. Y también deberá responder con veracidad a las instituciones públicas en materia de la seguridad y salud en el trabajo caso contrario se le

considerara como una falta grave. Todos estos puntos deberán ser concientizados a los trabajadores con responsabilidad de la gerencia a fin de que se desarrollen adecuadamente.

## TÍTULO VI

### INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

#### CAPÍTULO 1

#### POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL

##### Artículo 80. Efectos de la información en la política nacional

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:

- a) Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.
- b) Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.
- c) Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

Con respecto al artículo 80 que hace mención de los efectos de la información en la política nacional y que el ministerio de trabajo es el encargado de aplicarla, examinarla y evaluarla periódicamente. Este trabajo se basa en información valiosa que la empresa está en la obligación de brindar. Tal como es el registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo (Ministerio de Salud) incidentes peligrosos, recopilación análisis y publicación de estadísticas y enfermedades ocupacionales. La empresa es consiente que con este requisito tiene una oportunidad de mejora debido a que en la actualidad no tiene ningún tipo de documento o registro de los accidentes, enfermedades, estadísticas

etc. Y también deberá empezar a trabajar de la mano con las instituciones relacionadas con el tema de seguridad y salud ocupacional (Ministerio de trabajo y Ministerio de salud).

#### Artículo 81. Efectividad de la información

La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:

a) Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.

b) Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

c) Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.

d) Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

e) Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

Dentro del artículo 81 de la norma se hace mención a la efectividad de la información. La empresa es consiente que la información que recopile con referencia a los accidentes o incidentes que ocurran deberán ser de utilidad para prevenir los accidentes y daños a la salud, reforzar la recolección de datos, establecer principios generales y procedimientos uniformes para el registro de accidentes, preparar las estadísticas respectivas y poderlas analizar. Es de suma importancia que los trabajadores se concienticen que la información que brindan servirá no solo a la empresa sino también para otras empresas a nivel nacional.



## CAPÍTULO II

### POLÍTICAS EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS Y CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES

#### Artículo 82. Deber de información ante el sector trabajo

Todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- a) Todo accidente de trabajo mortal.
- b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- c) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

Asimismo, los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Según el artículo 82 de la norma de seguridad que hace referencia al deber de información ante el sector trabajo. La empresa ha mencionado que el registro y el posterior envío al ministerio de trabajo es una oportunidad de mejora debido que actualmente no cuenta con ningún tipo de registro de ocurrencia de accidentes, incidentes cualquier otra situación que haya alterado o puesto en riesgo la integridad física del trabajador, pero según las entrevistas hechas a los trabajadores, la empresa ha brindado toda las facilidades para la oportuna atención y recuperación del trabajador. La empresa ya se está poniendo en contacto con las instituciones en materia de seguridad y salud ocupacional, por lo pronto tienen que realizar algunos registro virtuales porque es de esta forma que la empresa enviara dicha información.

### Artículo 83. Reporte de información con labores bajo tercerización

La entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales, bajo responsabilidad.

El artículo 83 de la norma hace referencia sobre el Reporte de información con labores bajo tercerización, en ese aspecto la empresa dentro de sus documentos describirá el procedimiento a seguir cuando se haya contratado a una empresa externa para realizar servicios u otras formas. A la vez la empresa se compromete que en caso ocurra un accidente con el personal que se contrate como terceros lo notificara al ministerio de trabajo tal cual se solicita en la norma.

### Artículo 84. Reporte de enfermedades ocupacionales

Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, son notificadas por el centro médico asistencial público o privado, dentro de un plazo de cinco días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud.

La omisión al cumplimiento de este deber de notificación es sancionable de conformidad con los procedimientos administrativos de la materia.

De acuerdo al artículo 84 que hace mención al Reporte de enfermedades ocupacionales. La empresa hará de conocimiento a todos sus trabajadores que en el momento de ser atendidos en algún centro de salud autorizado y si son detectados con cualquier enfermedad ocupacional y que dicha enfermedad este dentro de la tabla de enfermedades ocupacional, deberá ser notificada por el centro médico asistencial público o privado al ministerio de trabajo y al Ministerio de salud,

además si dicha información es omitida por el centro médico entonces será sancionado.

#### Artículo 85. Características del reporte

Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- a) Sospechoso – Probable.
- b) Definitivo – Confirmado.

La comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley 26842, Ley General de Salud.

Según el artículo 85 de la norma que hace mención a las características del reporte. La empresa debe tomar en cuenta que las notificaciones son obligatorias aun cuando sean diagnosticados como sospechoso – probable o definitivo – confirmado. Cabe mencionar que la comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la ley vigente.

#### Artículo 86. Reporte en casos de trabajadores independientes

En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que afecten a trabajadores independientes, la notificación está a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el centro asistencial que le brinda la primera atención, el cual procede a la debida comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Ministerio de Salud.

El artículo 86 de la norma hace mención sobre los reportes en casos de trabajadores independientes. La empresa deberá hacer de conocimientos a los trabajadores que brinden servicios de este tipo dentro de la empresa, cabe mencionar que las notificaciones estará a cargo del mismo trabajador de modo

independiente o de sus familiares en el centro asistencial la cual procederá a comunicarle al ministerio de trabajo así como al ministerio de salud.

#### Artículo 87. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.

De acuerdo al artículo 87 de la norma hace referencia al registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. La empresa lo toma como una oportunidad de mejora debido a que actualmente no cuenta con ningún tipo de registro, la empresa implementara un formato para el registro de los accidentes, incidentes, y enfermedades ocupacionales. Dichos registros deberán ser exhibidos a todos los trabajadores según lo exige la ley.

#### Artículo 88. Exhibición y archivo de registros

En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

Dentro del artículo 88 se hace mención a la exhibición y archivo de registros en donde se especifica los tiempos de periodicidad en que deben exhibirse los registros de accidentes. Este tiempo deberá ser no menor de doce últimos meses y mantenerlo archivado por un espacio de cinco años posteriores al suceso. Cabe mencionar que los registros deberán ser acompañados de las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

### Artículo 89. Registro en caso de pluralidad de afectados

Cuando un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente de trabajo por cada trabajador.

El artículo 89 de la norma hace mención sobre el caso de registro de accidentes en caso de pluralidad de afectados. La empresa deberá realizar un registro de accidente por cada trabajador. La empresa deberá dejar descrito el cumplimiento de este proceso en sus procedimientos internos.

## CAPÍTULO III

### RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS

#### Artículo 90. Publicación de estadísticas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

De acuerdo con el artículo 90 de la norma que hace mención sobre la publicación de estadísticas. La empresa de enterarse de las publicaciones mensuales que realiza el ministerio de trabajo hizo mención que esto le servirá como orientación para priorizar los tipos de accidentes más frecuentes, tipos de incidentes, tipos de enfermedades según su rubro etc. Además la gerencia es consiente que la información que notifique al ministerio también servirá para alimentar dicha estadística.

#### Artículo 91. Información contenida en las estadísticas

Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre:

a) La naturaleza de las fuentes empleadas: declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo.

b) El alcance de las estadísticas: categorías, ocupaciones, sexo y edad de los trabajadores, ramas de la actividad económica y tamaño de las empresas.

c) Las definiciones utilizadas.

d) Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

Según el artículo 91 de la norma de seguridad hace mención sobre la información contenida en las estadísticas. La empresa debe tener en cuenta que la información publicada por el ministerio de trabajo es de fuente directa de las declaraciones de los empleadores, instituciones aseguradoras o inspecciones de trabajo. También debe considerar que el alcance está compuesto por categorías, ocupaciones, sexo, edad de trabajadores, ramas de actividad económica, y tamaño de empresas. Y por último también facilitan las definiciones que se utilizan y los métodos utilizados para el registro.

## CAPÍTULO IV

### INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS

Artículo 92. Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realiza las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.

Dentro del artículo 92 hace mención sobre la investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. En referencia a este artículo podemos indicar que la empresa siempre ha trabajado de la mano para la mejora de los procesos productivos y ahora se compromete a continuar con esa línea de trabajo durante la implantación de del sistema de seguridad y salud ocupacional sobre todo haciendo hincapié en las investigaciones de trabajo y métodos de prevención adoptadas que posteriormente serán enviadas a la autoridad administrativa. Pero en el caso de casos mortales, la empresa y la autoridad administrativa tendrán que hacer la investigación de accidentes de forma conjunta.

#### Artículo 93. Finalidad de las investigaciones

Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:

- a) Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho.
- b) Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.
- c) Comprobar la eficacia, tanto en el plano nacional como empresarial de las disposiciones en materia de registro y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

El artículo 93 de la norma menciona la finalidad de las investigaciones. La empresa esta concientizada que el fin de las investigaciones es comprobar la eficacia de las medidas de seguridad implementadas, y si fuera el caso, valorar la necesidad de modificarlas. Esto también permitirá la eficacia del registro a nivel nacional que las demás empresas realizan.

#### Artículo 94. Publicación de la información

La autoridad administrativa de trabajo realiza y publica informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores o la población.

De acuerdo con el artículo 94 de la norma que hace referencia a la Publicación de la información. La empresa se compromete a revisar la información que publica la autoridad administrativa de trabajo ya que le servirá para orientarse acerca de las situaciones de accidentes, enfermedades, o incidentes peligrosos o de grave riesgo para los trabajadores

### TÍTULO VII

#### INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales.

La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Según el artículo 95 que hace mención sobre las funciones de la inspección de trabajo. En este sentido la empresa reconoce plenamente la autoridad el ministerio de trabajo a cargo del sistema de inspección, velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos, responsabilidades, orientación, asesoría técnica y aplicación de sanciones.



## Artículo 96. Facultades de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo están facultados para:

a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.

c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.

d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.

e) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.

g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

h) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir

riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.

i) Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.

Dentro del artículo 96 de la norma se menciona facultades de los inspectores de trabajo. La empresa esta reconoce que durante los inspectores están facultados para incluir en sus visitas a los representantes, peritos, técnicos, comités y cualquiera que sugiera alguna mejora en el sistema de seguridad en el trabajo. Además podrá practicar cualquier tipo de prueba o examen para comprobar que los controles del sistema estén correctamente. También podrá tomar muestras de sustancias, tomar fotografías, recabar datos de antecedentes. A la vez tendrá facultades de aconsejar adopción de medidas, requerir en u plazo determinado la modificación en el sistema. En el caso de encontrar alguna falta el inspector podrá iniciar las acciones sancionadoras a la empresa y hasta ordenar la paralización o prohibición de trabajos y entrevistar a los miembros del comité o ente caso con el supervisor de seguridad.

#### Artículo 97. Participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales, el Ministerio de Salud y los órganos de la administración pública proporcionan peritos y técnicos, debidamente calificados, a la inspección de trabajo, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso del sector de energía y minas, las direcciones nacionales, regionales y locales organizan, contratan y proporcionan personal técnico

especializado para el desarrollo de las actuaciones inspectiva que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 97 de la norma hace mención sobre la participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas. En este sentido la empresa debe entender que las autoridades en materia de seguridad y salud ocupacional (Ministerio de Trabajo, gobiernos regionales, gobiernos locales) trabajan de la mano con peritos y técnicos altamente calificados para la inspección.

#### Artículo 98. Remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La inspección del trabajo facilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, de oficio o a petición de los mismos, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con el artículo 98 de la norma de seguridad, en ella se señala la revisión de información al consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo. La empresa también es consiente que la información que se obtenga de las inspecciones es necesario y servirá para que las autoridades en materia de seguridad y salud ocupacional realicen su trabajo y otras funciones.

#### Artículo 99. Intervención del Ministerio Público

Si, con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Según el artículo 99 de la norma de seguridad y salud ocupacional que hace referencia a la intervención del Ministerio Público. Aquí la empresa debe entender

que si durante la inspección de trabajo se háyase presunta comisión de delito por el incumplimiento de los requisitos de la norma. El encargado de la inspección podrá remitir al ministerio público el hecho y sujetos afectados por los incumplimientos encontrados.

#### Artículo 100. Origen de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen su origen en alguna de las siguientes causas:

a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deben determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad.

c) Por denuncia del trabajador.

d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

e) Por iniciativa de los inspectores de trabajo cuando, en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo.

f) A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

Dentro del artículo 100 de la norma se hace mención sobre el origen de las actuaciones inspectivas. La empresa debe tener en cuenta que puede ser inspeccionada por las autoridades respectivas cuando ellas las ordenen, también a solicitud de otro órgano del sector público u órgano jurisdiccional indicando las situaciones específicas de estudio, a la vez puede ser solicitado por denuncia de

un trabajador, por decisión interna del Sistema de Inspección y sus inspectores o a petición de los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 101. Requerimiento en caso de infracción

En las actuaciones de inspección que deriven en la aplicación de medidas de recomendación y asesoramiento técnico, de comprobarse la existencia de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, y de las modificaciones necesarias en las instalaciones, en los equipos o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

El artículo 101 de la norma hace mención al requerimiento en caso de infracción. La empresa debe considerar que luego de pasar por una inspección de seguridad y reciban recomendaciones y asesoramiento técnico por una infracción encontrada, el responsable tendrá que subsanarla en un plazo determinado y asegurando que sean eficientes y eficaces aun si las medidas requieran modificaciones en los equipos o instalaciones.

#### Artículo 102. Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente

En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas. La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden en cualquier caso sin perjuicio del pago

de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.

De acuerdo con el artículo 102 de la norma que menciona la paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente. Si durante la inspección que se realice a la empresa por las autoridades competentes, se compruebe que hay un incumplimiento que implique un riesgo inminente al trabajador puede ordenar la inmediata paralización de las tareas según conforme la ley 28806 Ley general de inspección de trabajo. Dichas órdenes de paralización deberán ser ejecutadas inmediatamente y sin perjuicio de pago a los trabajadores.

Artículo 103. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

Según el artículo 103 de la norma de seguridad que señala la responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Aquí la empresa es la principal responsable de las infracciones ya sean para los trabajadores de la empresa, personas que presten servicios, modalidades formativas, visitantes, contratistas, subcontratistas, etc. Así mismo las empresas de servicios temporales responden directamente por las infracciones de sus trabajadores.

### **Anexo 13 Política de Seguridad**

#### **POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

La empresa nuevo horizonte es una empresa privada dedicada a la elaboración de muebles de madera y materiales de madera. Trabaja con empresarios mayoristas y minoristas con la mayor calidad de madera y procesos dentro de un ambiente de buenas prácticas de producción a la vez que genera un ambiente de trabajo seguro y saludable por lo que nos comprometemos a:

Establecer como prioridad la seguridad y salud de los trabajadores dentro de la empresa, terceros, contratistas, mediante el desarrollo de una cultura de prevención de dolencias, lesiones, enfermedades, e incidentes relacionada a las tareas.

Cumplir con los requisitos de las leyes y reglamentos que rigen en el país en materia de la seguridad y salud en el trabajo, así como los acuerdos y otros que suscribiesen la empresa

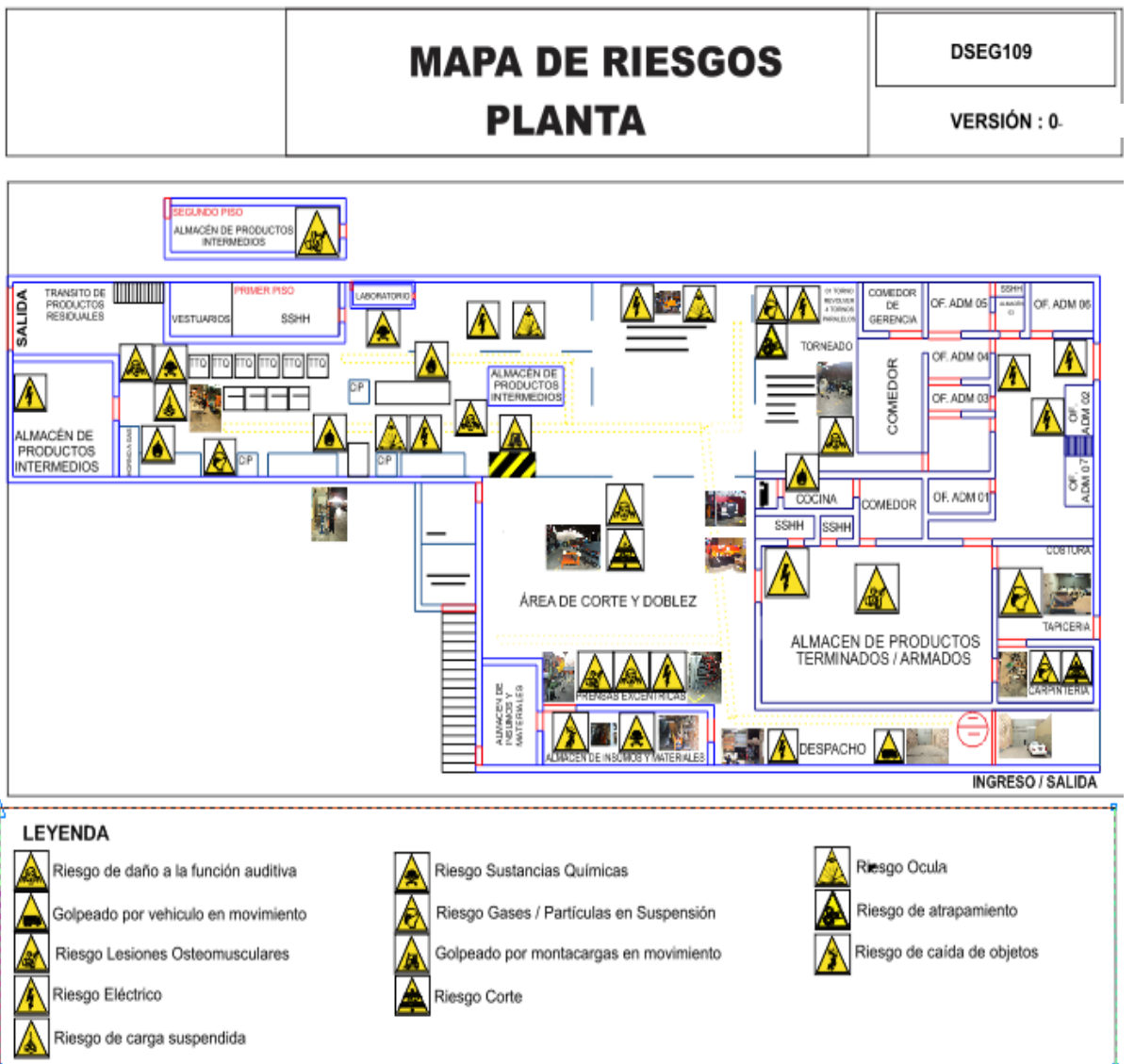
Garantizar la participación y consulta a los trabajadores y representantes para el desarrollo de una cultura de proactividad, prevención y mejora continua en la identificación de peligros y gestión integral de riesgos controlando periódicamente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Difundir y promover estándares y procedimientos de trabajo seguro en los procesos productivos y administrativos que se desarrollan en esta organización, destacando los riesgos disergonomicos, psicosociales, entro otros dependiendo de las funciones que ejecuten en la institución, para cumplir el objetivo de capacitar y formar integralmente a los trabajadores desarrollando sus competencias.

Sensibilizar y fomentar en el personal y visitantes mediante la difusión mediante la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y extendiendo nuestra política de seguridad.

Mantener continuamente la difusión de esa política de seguridad y que se encuentre al alcance de todos.

## Anexo 14 Mapa de Riesgo





## Anexo 15 Matriz IPER

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES (IPERC)																							
PROCESO:		Almacén		SUB PROCESO:										Evaluación Riesgo Residual									
Nº	ACTIVIDAD	TAREA	PELIGRO	RIESGO	CONTROLES EXISTENTES					CONTROLES SUGERIDOS					Plazo	Responsable	Recursos	S	F	NR RESIDUAL			
					ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROL DE INGENIERÍA	CONTROL ADMINIST.	EPP	S	F	NR	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN							CONTROL DE INGENIERÍA	CONTROL ADMINIST.	EPP
	Recepción, desactiva y entrega de materia prima (Planchas metálicas, tubos, platinas, etc.)		Posturas forzadas, materiales punto corantes y lubricadas con grasa.	Dolores musculares, de espalda, columna y en articulaciones en brazos y piernas; contusiones, cortes.	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Charlas de 5 minutos, concientización de los riesgos ergonómicos, difusión de seguridad, recomendaciones para las posturas ergonómicas, Procedimientos de seguridad	Casco de Seguridad, Lentes de seguridad, Zapatos de Seguridad, Guantes de seguridad	3	1	3	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Continuidad en la ejecución de las charlas de 5 minutos de seguridad y capacitación en los procedimientos	Verificar el Buen estado de los EPPs	Jun-13	Asistente SIG	Ninguno	2	1	2
	Recepción y entrega de insumos químicos para el tratamiento de piezas metálicas		Envases en mal estado	Derrames, intoxicación, problemas dermatológicos y respiratorios	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Rechazar productos químicos con empaques rotos, almacenar adecuadamente los productos químicos (altura de almacenamiento o, rotulación de envases, incompatibilidad de sustancias); disponer de las hojas de seguridad.	Casco de Seguridad, Lentes de seguridad, Zapatos de Seguridad, Guantes de seguridad	4	1	4	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Mantener al día el formato de Verificación de materiales y productos recepcionados en almacén.	Ninguno	dic-13	Encargado de Almacén	Ninguno	3	1	3

## Anexo 16 Listado de Exámenes médicos

LISTADO DE EXAMENES MÉDICOS POR PUESTOS DE TRABAJO				DSEG108
				Versión: 04
EXAMEN	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	EQUIPOS MEDICOS	DIRIGIDO A :
Examen Físico	Descartar enfermedades relacionados al puesto de trabajo como patología dermatológica de origen infeccioso (hongos, bacterias) o irritivo (dermatitis de contacto). Evaluación del sistema musculoesquelético en trabajo que impliquen posiciones sedentes o de bipedestación prolongada.	Control de peso y talla, control de presión arterial, Examen físico por sistemas con especial atención a los riesgos de trabajo, incluye otoscopia.	Balanza electrónica con Tallímetro Tensiómetro y estetoscopio Bajalenguas Linterna Cinta métrica, guantes	Todo el personal
Evaluación muscular esquelética	Descartar riesgos disergonómicos	Ya está incluido en el examen médico	Ficha de músculo esquelético	
Medición seriada de hiperactividad bronquial inespecífica	Descartar Asma Ocupacional y Síndrome de Disfunción reactiva de las Vías Aéreas	<b>Monitoreo seriado de flujo espiratorio máximo:</b> Se evalúa en la espirometría basal una vez al año a los trabajadores. <b>Test con estimulación con Broncodilatadores:</b> a los que en la evaluación de espirometría presenten obstrucción (el especialista determinará) <b>Pruebas inmunológicas:</b> El valor predictivo de medición in-vitro de anticuerpos IGE de suero está ilustrado por un estudio que evalúa los anticuerpos IGE al anhídrido trimétilico empleando métodos ELISA. Este sería el método más adecuado a realizarse en una campaña por los costos, ya que se vería apoyado del valor de Eosinófilos que nos brinda el hemograma completo que se realiza, además del valor del PEF de la Espirometría que también es realizado	Equipo de espirometría Tubos de examen descartables Broncodilatadores para el test. Impresora para impresión  <b>Para pruebas inmunológicas:</b> Tubos y agujas vacutainer. Agujas múltiples estériles	
Audiometría	Descartar daño auditivo inducida por ruido y otras hipoacusias	Evaluación de la audición del trabajador de vía aérea y ósea con la aplicación de audífonos por el cual se emiten timbres en decibelios	Audímetro de vía ósea y aérea Cabinas insonorizadas	
Espirometría basal	Descartar alteraciones en flujos y volúmenes pulmonares	El trabajador toma aire y realiza una espiración forzada durante 6 segundos, sentado en silla con la nariz presionada con un dispositivo	Equipo de espirometría Tubos de examen descartables Impresora para impresión	
Examen Oftalmológico	Descartar la astenopia ocupacional (enfermedad oftalmológica relacionada al trabajo en puestos que requiere fijación visual) se evidencia alteraciones de la agudeza visual de lejos y de cerca se descarta glaucoma y otras patologías	Evaluación de la agudeza visual de cerca y de lejos. Mediciones de la presión intraocular en mayores de 40 años. Evaluación de movimientos oculares.	Oftalmoscopio Medición de la vista computarizada Lunas de refracción Tonómetro	
Radiografía de Tórax anterior y posterior	Descartar tuberculosis pulmonar	Radiografía de tórax. Examen de laboratorio	Magazine, carrete de película Reactivos Químicos: Revelador y Fijador.	
Hemograma (Hemoglobina, Hematocrito, numeración y fórmula)	Descartar anemia, infecciones agudas y crónicas, enfermedades malignas como leucemia, enfermedades hematológicas e intoxicaciones crónicas y permite sospechar indirectamente alérgicas, presencia de parásitos intestinales, efectos de algunos medicamentos.	Extraer sangre de la vena del brazo.	Tubos vacutainer (sistema al vacío) Agujas múltiples estériles Microscopio binocular Microcentrifuga Fotómetro Stat Fax 3300	
Examen orina	Descartar infecciones, cálculos, tumores benignos y malignos, insuficiencia renal, tuberculosis, diversas neuropatías, malformaciones urinarias.	Recolectar muestra de orina	Frascos Recolectores de Orina Tubos de ensayo Reactivos para examen bioquímico Microscopio binocular Centrifuga	
Perfil Lipídico: triglicéridos Colesterol total ...índices de riesgo	Descartar enfermedades cardiovasculares.	Extraer sangre en ayunas de la vena del brazo.	Tubos y agujas vacutainer. Baño María 37°C. Reactivos para colesterol total, triglicéridos, colesterol HDL, colesterol LDL. Fotómetro Stat Fax 3300. Espectrofotómetro UV-VIS 1203 Shimadzu. Centrifuga Refrigeradora	
Sensibilidad a la mucosa	Descartar enfermedades alérgicas a las vías respiratorias y a la vista.			
Elaborado por: Supervisor de SST		Revisado por: Supervisor de SST	Revisado por: Gerente General	
Firma: _____		Firma: _____	Firma: _____	
Fecha: _____		Fecha: _____	Fecha: _____	

## Anexo 17 Programa de Inspecciones

		PROGRAMA DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO											DSEG 121			
															VERSION	
AREAS A INSPECCIONAR		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC			
OFICINAS ADMINISTRATIVAS (Planta)	PROGRAMADO	X				X				X						
	EJECUTADO															
CORTE & DOBLES	PROGRAMADO	X				X				X						
	EJECUTADO															
PINTURA	PROGRAMADO		X				X				X					
	EJECUTADO															
ARMADO & ACABADO	PROGRAMADO			X				X				X				
	EJECUTADO															
TORNO	PROGRAMADO			X				X				X				
	EJECUTADO															
CARPINTERIA, COSTURA & TAPICERIA	PROGRAMADO				X				X				X			
	EJECUTADO															
ALMACEN Y ZONA DE RESIDUOS	PROGRAMADO				X				X							
	EJECUTADO															
COMEDOR, TOPICO Y SALA DE CAPACITACION	PROGRAMADO				X				X							
	EJECUTADO															
CONTROL DOCUMENTARIO	PROGRAMADO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	EJECUTADO															
laborado por el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo																

## Anexo 18 Informe de Investigación de Accidentes

		INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O INCIDENTES EN EL TRABAJO		FSEG102			
				Versión:			
1.- DATOS DEL TRABAJADOR AFECTADO							
		Trabajador JHS:		si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
Apellidos: .....		Nombre: .....		Edad: .....			
Fecha de ingreso: .....		Área: .....		Puesto: .....			
Datos del Empleador: .....							
Datos de la Empresa Usuaría (De ser el caso): .....							
2.- CALIFICACIÓN DEL SUCESO: "Si el suceso repentino produce lesión al trabajador se considera accidente o perdidas materiales de gran cuantía."							
¿Ocasionó daños personales?:		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Descanso Medico (Dias): .....		Parte del cuerpo afectado .....	
¿Ocasionó daños Materiales?:		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estimar perdidas en Soles: .....		Naturaleza lesion .....	
El suceso se califica como:							
Accidente Leve		<input type="checkbox"/>	Incidente		<input type="checkbox"/>	(No hay pérdida de horas hombre, ni pérdida de materiales de gran cuantía 10% Remuneracion mínima vital)	
Accidente Incapacitante		<input type="checkbox"/>					
Accidente Mortal		<input type="checkbox"/>					
3.- LA INVESTIGACION							
Nombre del Investigador: .....		Cargo en SST: .....					
Fecha investigación: .....		Hora investigación: .....					
Fecha del suceso: .....		Hora del suceso: .....		Turno: .....			
Labor que realizaba cuando ocurrió el suceso: .....							
Dónde se atendió :		Botiquín de Unid.de Producc. <input type="checkbox"/>		EsSalud <input type="checkbox"/>		MINSA <input type="checkbox"/>	
		Otros: <input type="checkbox"/>					
Lugar exacto dónde se originó el suceso: .....							
Jefe o responsable del área de trabajo:.....							
Testigo(s) del accidente: 1.....		DNI N° .....		Firma.....			
2.....		DNI N° .....		Firma.....			
Equipo, máquina o herramienta que originó el suceso: .....							
DESCRIPCIÓN DE LO QUE PASÓ							
Indicar las tareas que realizaba minutos "ANTES" de ocurrir el suceso:							
1.- ¿Qué? .....							
2.- ¿Quienes? .....							
3.- ¿Cómo? .....							
2.- La tarea o actividad que "ESTABA REALIZANDO" es propia de su puesto de trabajo .....							
¿A su parecer que acontecimiento originó el accidente o incidente? .....							

4.- ANALISIS DE CAUSAS			
4.1. CAUSAS BASICAS			
FACTORES PERSONALES		FACTORES DE TRABAJO	
<input type="checkbox"/> 1.- Falta de conocimiento.		<input type="checkbox"/> 1.- Liderazgo y supervision inadecuados.	
<input type="checkbox"/> 2.- Exceso de confianza		<input type="checkbox"/> 2- Mantenimiento inadecuado.	
<input type="checkbox"/> 3.- Falta de capacidad física o mental.		<input type="checkbox"/> 3.- Diseño inadecuado	
<input type="checkbox"/> 4.- Falta de habilidad.		<input type="checkbox"/> 4.- Desgaste normal o anormal	
4.2. CAUSAS INMEDIATAS			
ACTOS INSEGUROS		CONDICIONES INSEGURAS	
1.- Operar sin autorización		1.- Faltas de dispositivo de seguridad	
2.- No asegurar contra movimiento inesperado		2.- Resguardo o protecciones inadecuadas	
3.- Operar a una velocidad inadecuada		3.- Herramientas, equipos, materiales defectuosos	
4.- Poner fuera de servicio dispositivos de seguridad		4.- Congestión o espacio estrecho.	
5.- Usar equipo defectuoso		5.- Señales de seguridad inadecuadas o inexistentes	
6.- Usar el equipo inadecuado		6.- Peligros de incendio o explosiones	
7.- No usar el equipo de protección personal adecuado		7.- Falta de orden y limpieza	
8.- Cargar o apilar incorrectamente		8.- Gases, polvos, humos, neblinas y vapores	
9.- Levantar en forma incorrecta		9.- Ruido excesivo	
10.- Adoptar una posición incorrecta		10.- Radiación	
11.- Efectuar mantenimiento con el equipo funcionando		11.- Iluminación deficiente	
12.- Hacer juegos o bromas		12.- Ventilación suficiente	
13.- Consumir drogas o ingerir bebidas alcoholicas		Otros.- Especificar : .....	
14.- Desobecer ordenes ( orales, escritas)		.....	
Otros.- Especificar : .....		.....	
		Fuente.- Formato N°2 EsSaalud - SSST	
5.- ACCIONES CORRECTIVAS O PREVENTIVAS			
ACTIVIDADES:		RESPONSABLE:	FECHA DE EJECUCIÓN:
1.- .....			
2.- .....			
PERSONA AFECTADA:			
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA	FECHA
INVESTIGACION REALIZADA POR:			
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA	FECHA
REVISADO Y APROBADO POR:			
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA	FECHA
REPORTADO AL COMITÉ CENTRAL:			
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA	FECHA

## Anexo 19 Check Lis del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

CHECK LIST DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		FSEG108				
		Versión:				
Área inspeccionada: _____		Fecha: _____				
Equipo inspector:	PRESIDENTE <input type="checkbox"/>	SECRETARIO <input type="checkbox"/>	MIEMBRO <input type="checkbox"/>			
Otros (especificar): _____						
ASPECTO A INSPECCIONAR		CUMPLIMIENTO				OBSERVACION
		Si Bien	Regular	Mal	Muy malo	
<b>CONDICIONES SEGURAS DE TRABAJO</b>						
1	¿Los tableros electricos se encuentran en buen estado y cerrados con sus puertas u otro?					
2	¿Los toma corrientes se encuentran en buen estado?					
3	¿Los cables eléctricos se encuentran en buen estado y entubados?					
4	¿Las esquinas de las planchas de madera se encuentran protegidas para evitar daños por cortes durante el almacenamiento?					
5	¿Esta utilizando en forma adecuada el equipo y herramienta de trabajo?					
6	¿El área de trabajo se encuentra bien iluminada? ¿los florecentes se encuentran en buen estado?					
7	¿El área se encuentra con una ventilacion adecuada? ¿los ventiladores estan en buen estado?					
8	¿El personal esta libre o aislado de algun ruido regularmente contunio que pueda generar estrés (cerca a una motobomba, Equipo, o maquinaria)?					
<b>EQUIPOS Y MAQUINAS</b>						
9	¿Se observa equipos y maquinarias con seguros o guardas?					
10	¿Se observa el uso de equipos y maquinas en buen estado?					
11	¿Existe alguna maquina o equipo que este generando ruido por encima de lo normal?					
12	¿Existe alguna maquinaria que este perdiendo fluidos por un mal funcionamiento?					
13	¿Existe alguna maquina o equipo que este generando emisiones; propio de un mal funcionamiento?					
14	¿Las instrucciones de uso de maquinas que vienen adheridas al equipo se encuentran en idioma español?					
15	¿El personal desconecta las maquinarias después de su uso?					
<b>INFRAESTRUCTURA, SEÑALES Y VIAS DE EVACUACIÓN</b>						
16	¿El área de trabajo se encuentra en orden y limpia?					
17	¿Las vías de evacuación se encuentran libre de obstaculos y objetos?					
18	¿Los espacios para desarrollar el trabajo es amplio y comodo para trabajar?					
19	¿Las luminarias estan en buen estado y sujetados para evitar caidas?					
20	¿Las lineas de transito se encuentran pintadas?					
21	¿Las señáleticas se encuentran en buen estado (riesgo electrico, evacuación, zonas seguras, informativas, sustancias peligrosas, prevención, otros)?					
22	¿El personal reconoce y ubica las zonas de peligro?					
23	¿Las sustancias quimicas peligrosas se encuentran identificadas y almacenadas teniendo en cuenta la compatibilidad entre ellas?					
24	¿El personal respeta la señáletica en su area de trabajo?					
25	¿Las sustancias o líquidos utilizados en el proceso productivo se encuentran rotulados?					
<b>EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL</b>						
26	¿Utiliza los EPP de acuerdo al puesto de trabajo?					
27	¿Los EPP que se le ha asignado al trabajador cumple con su talla?					
28	¿La indumentaria que utiliza el personal esta en buen estado?					
29	¿El personal cumple con el mantenimiento y cuidado de los EPP?					
30	¿El personal utiliza en forma adecuada los EPP , cumpliendo con el objetivo de protección?					
<b>EQUIPOS DE EMERGENCIA</b>						
31	¿Los equipos de emergencia estan en buen estado : extintores, alarmas, otros?					
32	¿Los extintores se encuentran ubicados en los lugares asignados según plano de ubicación?					
33	¿ Los extintores estan accesibles a su uso sin obstaculos de por medio?					
34	¿Los extintores se encuentran dentro de la fecha de vencimiento?					
35	¿El manometro del extintor indica la presión adecuada (aguja del manometro dentro de la sección verde)?					
36	¿Se esta realizando el monitoreo mensual a los extintores y el registro en sus respectivas etiquetas?					
37	¿Las luces de emergencia se encuentran en buen estado de funcionamiento?					



## Anexo 20 Acta de Reunión de Seguridad y Salud en el Trabajo

		<b>ACTA DE REUNIÓN DE SSO</b>			FSEG110
					Versión:
	AREA:				
	FECHA:			<b>HORA INICIO</b>	
	LUGAR:			<b>HORA FIN</b>	
<b>PARTICIPANTES:</b>					
<b>ITEM</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>APELLIDOS</b>	<b>ÁREA</b>	<b>FIRMA</b>	
1.-					
2.-					
3.-					
4.-					
<b>AGENDA:</b>					
1.-	Asistencia.				
2.-	Debate del estado de las reuniones previas.				
3.-	Debate de asuntos de salud y seguridad con participación de cada representante presente.				
4.-	Revisión de estadísticas de accidentes de las áreas respectivas.				
5.-	Resultados de inspecciones.				
6.-	Reporte de estadísticas de accidentes, datos sobre los riesgos inaceptables, recursos, datos/resultados sobre campañas, datos/resultados sobre auditorías internas o externas.				
7.-					
8.-					
9.-					
10.-					
11.-					
12.-					
13.-					
<b>ACUERDOS:</b>					
<b>ACUERDOS (continuación)</b>					
<b>AGENDA PARA LA PROXIMA REUNION</b>					
1.-					
2.-					
Fecha:					
Lugar:					
Hora:					



## Anexo 21 Verificación de Buenas Prácticas de Manipulación de Alimentos

		VERIFICACION DE BUENAS PRACTICAS DE MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS E HIGIENE EN EL COMEDOR				FSEG107
						Versión:
NOMBRE DEL EVALUADOR: _____		FECHA: _____				
Instrucciones: Califique cada uno de los aspectos de acuerdo al calificativo que merece, colocando un aspa (X) en el cuadro correspondiente						
ASPECTO A INSPECCIONAR		CUMPLIMIENTO				OBSERVACION
		SI Bien	NO			
		Regular	Malo	Muy malo		
<b>INFRAESTRUCTURA</b>						
1	Los techos, paredes y pisos se encuentran limpios					
2	Las mesas de trabajo en la cocina se encuentran limpias					
3	La cocina y comedor se encuentran bien iluminados y ventilados					
4	Las instalaciones eléctricas se encuentran en buen estado					
5	Las griferías de agua están libres de goteras y en buen estado					
6	Los lavaderos disponen de rejillas para evitar atoros					
7	Las paredes de la cocina son impermeables a la grasa y polvo, lisas y de fácil limpieza					
8	Los objetos decorativos del comedor se encuentran limpios					
9	El piso se encuentra limpio y libre de grasa					
10	Los pisos y paredes se encuentran sin grietas que sean focos de contaminación					
<b>ALMACENAMIENTO</b>						
11	Los insumos de limpieza están identificados y ubicados en un lugar separado de los insumos de cocina					
12	Los productos cocidos están separados de los productos crudos durante el almacenamiento					
13	Las carnes están conservadas en el congelador					
14	El almacenamiento de granos, cereales, azúcar y otros se encuentran sobre estantes o aislados de la superficie del piso					
15	El almacén de productos secos se encuentra limpio					
<b>ARTICULOS DE LIMPIEZA</b>						
16	Disponen de lavavajilla y desinfectantes					
17	Se dispone de escobas para la limpieza de pisos y escobillas para limpieza de paredes					
18	Cuenta con desinfectantes para superficies de infraestructura y equipos					
19	Cuenta con desinfectantes orgánicos para verduras o frutas					
<b>EQUIPOS Y UTENSILIOS</b>						
20	La campana extractora se encuentra limpia y en buen estado de funcionamiento					
21	La manguera y válvula de gas de la cocina se encuentran en buen estado					
22	Los cubiertos son lavados con agua y lavavajilla y luego desinfectados hirviéndolos en agua caliente por un espacio mínimo de 5 minutos					
23	Los cubiertos se encuentran almacenados en bandejas con tapa					
24	Los secadores de cocina se encuentran limpios					
25	El mosquitero UV se encuentra limpio					
26	La cocina se encuentra limpia y libre de grasa					
27	La congeladora y refrigeradora de alimentos se encuentran limpios y en buen estado de funcionamiento (temperatura de refrigeración y congelamiento)					
28	La vajilla se encuentra en limpia y almacenada en lugares apropiados					



**Anexo 22 Catalogo de equipos de protección personal (EPPs)****1. CASCO DE SEGURIDAD**

<b>Características</b>	Casco de polietileno de alta densidad. Acorde a norma ANSI Z89.1. Capacidad de soportar impacto lateral, frontal y superior (Tipo I, Tipo II)
<b>Objetivo</b>	Proteger al trabajador ante la caída de objetos, golpes con objetos sobresalientes, movimiento pendular, golpes en el cráneo por caída de altura.
<b>Usuarios:</b>	Personal de producción, Encargados de área, Jefe de producción, mantenimiento, visitas, y otras personas que hagan su ingreso a las áreas.



- Figura referencial

**2. SISTEMA DE SUSPENSIÓN TIPO RATCHET CON 4 PUNTOS**

<b>Características</b>	Accesorio para Casco de Seguridad acorde a la norma ANSI Z89.1. De cuatro puntos de suspensión con bandas de nylon que permiten amortiguar mejor los impactos, sistema de ajuste Ratchet (ajuste por perilla) y con banda frontal para su comodidad.
<b>Objetivo</b>	Amortiguar los golpes e impactos que suceden sobre el casco de seguridad; proveer sujeción regulable del casco de seguridad a la cabeza del trabajador y evitar que la sudoración deslice fácilmente hacia los ojos.
<b>Usuarios:</b>	Personal que tenga bajo su asignación el uso de casco de seguridad



- Figura referencial

**3. UNIFORME EN DRIL ALGODÓN (en dos piezas o enterizo)**

<b>Características</b>	Indumentaria en dril algodón a fin de evitar cortes en los brazos con los filos de los metales
<b>Objetivo</b>	Proteger al trabajador de grasas, aceites, cortes y otros elementos propios del trabajo.
<b>Usuario:</b>	Personal de producción, Encargados de área, Jefe de producción y mantenimiento



- Figura referencial

**4. MANDIL EN DRIL ALGODÓN**

<b>Características</b>	Indumentaria en dril algodón con manga larga a fin de evitar cortes en los brazos con los filos
<b>Objetivo</b>	Proteger al usuario de grasas, aceites, cortes y otros elementos propios del trabajo.
<b>Usuario:</b>	Visitas



- Figura Referencial

**5. ZAPATOS DE SEGURIDAD CON PUNTA REFORZADA**

<b>Características</b>	Botín de cuero con punta reforzada y suela antideslizante
<b>Objetivo</b>	Proteger los pies del trabajador de diferentes lesiones (impacto, compresión, perforación)
<b>Usuario:</b>	Personal de producción, Encargados de área, Jefe de producción y Mantenimiento.



- Figura Referencial

**6. BOTAS DE SEGURIDAD RESISTENTES A LOS PRODUCTOS QUIMICOS**

<b>Características</b>	Botas plásticas anti deslizables.
<b>Objetivo</b>	Proteger los pies del trabajador de lesiones químicas, físicas y la humedad.



- Figura Referencial



**7. TAPÓN AUDITIVO**

<b>Características</b>	Tapón para oídos reutilizable, para la atenuación de ruido mayor a 85 db pre moldeado y con triple reborde para protección y comodidad. Puede lavarse y volverse a usar. nivel de reducción de ruido: 23 db
<b>Objetivo</b>	Proteger al trabajador del ruido, no exponiendo a más 85 db para una jornada laboral de 8 horas..
<b>Usuario:</b>	Personal de producción, Mantenimiento y visitas



- Figura referencial

**8. MAMELUCO DESCARTABLE**

<b>Características</b>	Tela liviana de polipropileno no tejido laminada con un film de polietileno
<b>Objetivo</b>	Proteger al trabajador de material particulado que se impregna al cuerpo a causa de la inyección de pintura en polvo, pintura líquida y cualquier otra sustancia química líquida.
<b>Usuario:</b>	Pintores de pintura en polvo y pintura líquida y Operario de tratamiento químico de piezas metálicas



- Figura referencial

**9. MANDIL DE CUERO CROMO**

<b>Características</b>	Mandil en una sola pieza sin costuras
<b>Objetivo</b>	Proteger al trabajador de cortes a nivel del pecho y piernas
<b>Usuario:</b>	Habiladores, Corte y Armado & Acabado



- Figura referencial

**10. PROTECTOR FACIAL**

<b>Características</b>	De plástico transparente o cristal templado, con anti empañadura y anti rayable de luna transparente y material ligero y flexible
<b>Objetivo</b>	proteger la cara y ojos del trabajador de partículas de polvo
<b>Usuario:</b>	Personal de esmerilado, pintor de pintura en polvo y pintura líquida



- Figura referencial

**11. LENTES DE PROTECCIÓN**

<b>Características</b>	Lentes de protección ocular contra impacto de partículas. Anti ralladura y antiestático. Lente de luna transparente en material ligero y flexible.
<b>Objetivo</b>	Proteger los ojos de los trabajadores contra cualquier material particulado.
<b>Usuario:</b>	Corte, Habilitado de soldadura, apoyo de Pintura, Armado & Acabado.



- Figura referencial

**12. GUANTES DE NITRILO**

<b>Características</b>	Guante contra riesgo mecánico, punción, enganche.
<b>Objetivo</b>	Proteger las manos del trabajador de riesgos mecánicos.
<b>Usuario:</b>	Personal de habilitado, Corte, Mantenimiento.



- Figura referencial

**13. GUANTES CON APLICACIONES DE PVC**

<b>Características</b>	Guante anatómico, sin costuras. Tejido en algodón con aplicación de puntos en pvc no desprendibles. Ofrece una mayor adhesión, agarre y resistencia a la abrasión. Confortable y lavable.
<b>Objetivo</b>	Proteger a los trabajadores contra raspaduras, cortes o lesiones a nivel de manos.
<b>Usuario:</b>	Personal de Armado & Acabado.



- Figura referencial

**14. RESPIRADOR DE LIBRE MANTENIMIENTO CON VALVULA DE EXHALACIÓN**

<b>Características</b>	Mascarilla que proteja contra partículas producidas por operaciones como, partículas de pintura en polvo, vapores orgánicos y solventes
<b>Objetivo</b>	Proteger a los trabajadores de polvos y partículas.
<b>Usuario:</b>	Personal de Pintura



- Figura referencial



**15. RESPIRADOR DE LIBRE MANTENIMIENTO**

<b>Características</b>	Mascarilla que proteja de las partículas y polvo.
<b>Objetivo</b>	Proteger a los trabajadores de polvos y partículas.
<b>Usuario:</b>	Corte, lijado, pintura



- Figura referencial

**16. RESPIRADOR P/ LIMPIEZA**

<b>Características</b>	Mascarilla que proteja de las partículas y polvo no tóxicos.
<b>Objetivo</b>	Proteger a los trabajadores de polvos y partículas.
<b>Usuario:</b>	Personal de Limpieza



- Figura referencial

**17. ARNES DE SEGURIDAD**

<b>Características</b>	Arnés de seguridad de 4 ganchos (1 dorsal contra caídas, 2 caderas de posicionamiento, 1 de pecho).
<b>Objetivo</b>	Proteger al trabajador del caídas en trabajos a partir de 1.80 m de altura.
<b>Usuario:</b>	Personal que realice trabajos en altura.



- Figura referencial

**18. LINEA DE VIDA**

<b>Características</b>	Doble línea de vida con amortiguador de impacto.
<b>Objetivo</b>	Proteger al trabajador del caídas en trabajos a partir de 1.80 m de altura.
<b>Usuario:</b>	Personal que realice trabajos en altura.



- Figura referencial

## Anexo 22 Artículo

### Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional en la empresa nuevo horizonte Huaraz – 2017

Bejar Toribio, Fernando

[fernando\\_bejar@hotmail.com](mailto:fernando_bejar@hotmail.com)

#### Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la importancia de la implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo y la manera como el cumplimiento de estos requisitos influyen en la gestión de la empresa Nuevo Horizonte, en virtud a la evidencia de la problemática existente con respecto a cumplimiento de la normativa peruana en el tema de seguridad y salud ocupacional. La investigación desarrollada fue básica, descriptiva, el régimen de investigación utilizado fue libre. La técnica de recolección de datos utilizado fue la revisión documentaria, análisis el marco teórico reglamentos, leyes y la entrevista a profundidad, el cual se realizó a los encargados de la empresa, trabajadores, proveedores y clientes, así como también al gerente de la empresa Nuevo Horizonte. Las conclusiones del presente estudio fueron las siguientes: No existen parámetros básicos respecto a la prevención de riesgos y control de peligros dentro de la empresa. No existen documentos (políticas, registros, manuales, formatos, instructivos) con referencia a la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores de la empresa no se familiarizan con los requisitos de la norma peruana de seguridad y salud en el trabajo. Las funciones de los trabajadores de la empresa no están orientadas a la prevención de riesgos y control de peligros, la cual es la base para una eficiente implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores de la empresa no están familiarizados con las autoridades competentes con relación a la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo a las empresas. El Personal no ha recibido ninguna capacitación con temas referentes a sus deberes y derechos en la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente se ha constatado que tanto los proveedores como los clientes consideran importante que las empresas tengan implementado un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Palabras clave: Seguridad y salud ocupacional, trabajadores, norma

#### Abstract

The objective of the present study was to determine the importance of the implementation of the safety and health standard at work and the way in which the fulfillment of these requirements influence the management of the company Nuevo Horizonte, by virtue of the evidence of existing problems with respect to compliance with Peruvian regulations on occupational safety and health. The research developed was basic, descriptive, the research regimen used was free. The technique of data collection used was the documentary review, analysis the theoretical framework regulations, laws and the in-depth interview, which was performed to the managers of the company, workers, suppliers and clients, as well as the manager of the company New Horizon. The conclusions of the present study were as follows: There are no basic parameters regarding risk prevention and control of hazards within the company. There are no documents (policies, records, manuals, formats, instructions) with reference to safety and health at work. The workers of the company are not familiar with the requirements of the Peruvian standard of safety and health at work. The functions of the workers of the company are not oriented to the prevention of risks and control of hazards, which is the basis for an efficient implementation

of the system of safety and health in the work. The employees of the company are not familiar with the competent authorities in relation to the supervision of occupational health and safety at work. The Staff has not received any training regarding issues related to their duties and rights in occupational safety and health. Finally, it has been verified that both suppliers and customers consider it important that companies have a safety and health system in place. Keywords: Occupational safety and health, workers, standard

### **Introducción**

A través del presente trabajo se desea construir un objeto de estudio realizando análisis, planteamientos y estableciendo de manera lógica la importancia de la Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional en la empresa Nuevo Horizonte, a través de la observación analítica, la comparación, la crítica y estudio de teorías establecidas por diversos autores, normas legales, experiencias en distintas entidades privadas, casuísticas y demás conceptos tratados sobre el tema que se presenta, con la finalidad de generar un menor riesgo y peligro para los trabajadores de la empresa Nuevo Horizonte, así como también determinar la repercusión en sus metas y/o objetivos organizacionales (De Gómez 2008).

Actualmente, las organizaciones privadas o públicas que esperan obtener altos niveles de competitividad y calidad, no solamente centran sus esfuerzos a la gestión eficiente de recursos, sino también se dirigen al cumplimiento de las normativas legales en materia de seguridad y salud en el trabajo estableciendo políticas, procedimientos, controles y mejoras, todo ello en virtud a que dichas características cuantificables y no cuantificables resultan hoy en día herramientas de vital importancia a las empresas y les permiten prevenir situaciones y eventos no deseados además de cumplir con la normativas legales (Jimenez, 2013).

Por lo dicho anteriormente, hoy en día y con los cambios constantes del mercado y competitividad, donde las organizaciones esperan conseguir sus objetivos en función al desarrollo de actividades, análisis de esfuerzos y tiempos, control de procedimientos, sin considerar el riesgo y peligro para la seguridad y salud del trabajador, disminuyen las posibilidades de alcanzar el éxito, vale decir si dichos esfuerzos no son direccionados a establecer en la empresa un sistema de seguridad y salud en el trabajo (Bustamante, 2011)

En tal sentido, el presente trabajo describe la problemática sobre falta de implementación de la norma de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Nuevo Horizonte, muestra las falencias y limitaciones, en la aplicación de los

requisitos solicitados tales como documentos, control y desarrollo de un ambiente seguro, análisis y gestión, factores que de no ser consideradas en su real dimensión pueden llegar a generar pérdidas materiales y humanas significativas (Ministerio de trabajo 2017)

### **Antecedentes del Problema**

Actualmente la necesidad de lograr el cumplimiento en las empresas en la aplicación en temas de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, teniendo en cuenta que el potencial humano es el factor relevante para la obtención de la producción de bienes y servicios y para ello se requiere del desarrollo e implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional que tuviera un alcance total, tomando como referencia a las normas nacionales a aplicar, ya que contienen estándares internacionales relacionados con la seguridad y salud ocupacional (Navarro 2007). Dado el panorama descrito líneas arriba la empresa Nuevo Horizonte no escapa a tener que empaparse de las normas vigentes y a la implementación un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este sistema resulta de vital importancia debido a que de esta forma aseguraremos salvaguardar al máximo la seguridad y salud de los colaboradores en sus puestos de trabajo, esto permitirá cuidar los intereses de la empresa y a la vez que pueda ser difundido o imitado por otras empresas también podrá beneficiar a la seguridad y salud de otros trabajadores y de esta forma se podrá reducir la falta de importancia de implementar este tipo de sistemas ya que a menudo se le dan más importancia a proceso productivo en sí sin considerar que la seguridad y salud en el trabajo es parte del mismo y se dan cuenta de la importancia de este cuando ocurren accidentes graves o fatales (Betancourt 1999). Podemos concluir de lo escrito líneas arriba que el conocimiento del cumplimiento de las normas de seguridad van directamente ligadas a las responsabilidades de los mandos medios hacia arriba dentro de una empresa, y que muchas veces resulta un duro trabajo la difusión, implementación y concientización hacia los trabajadores, el liderazgo que deben tener los mandos medios en delante dentro de una empresa es una piedra angular para el cumplimiento. En tal sentido en el caso de la empresa nuevo horizonte el mando está dado por el mismo dueño y dos supervisores que vigilan los procesos

productivos y comerciales de la empresa, ellos muestran un liderazgo en el personal a su cargo y ven la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (Sulbarán 1998).

### **Definición accidente de trabajo.**

Accidente de Trabajo: Rodriguez (2005) suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas tales como lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente; con respecto al trabajador le puede ocasionar una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Actividades, Procesos, Operaciones o Labores de Alto Riesgo: Aquellas que impliquen una alta probabilidad de daño a la salud del trabajador o daño a la propiedad con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente (Llanes 2001).

Ambiente, Centro de Trabajo o Unidad de Producción: Lugar en donde los trabajadores desempeñan sus labores (Ministerio de trabajo 2017).

La Capacitación y/o Inducción consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del Colaborador con el objetivo que se logre plenamente las funciones de adiestramiento, capacitaciones y desarrollo para que se desempeñe bien sus funciones habiendo previamente descubierto las necesidades *reales* de la empresa (Siliceo 2006).

Control de Riesgos: Es el proceso de toma de decisión, mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia (Cortéz 2007).

Enfermedad Ocupacional: Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos como agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral (Ministerio de trabajo 2017).



### **Método**

La investigación se desarrolló bajo el diseño de estudio de caso, dicho diseño está compuesto por cinco componentes: “ a) Las preguntas de Investigación, b) las proposiciones teóricas, c) la(s) unidades de análisis, d) La vinculación lógica de los datos a las proposiciones, e) los criterios para la interpretación de los datos” (Yin 1987) (p.179).

Por lo tanto esta investigación partió de la pregunta de referencia que fue ¿Cómo la Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional reduce y Previene los Riesgos laborales en la empresa Nuevo Horizonte en Huaraz - Perú?, en consecuencia se procedió a revisar el fundamento teórico que en el proceso de investigación ha adoptado otros conceptos y se tuvo categorías emergentes producto de la aplicación de la entrevista con su respectivo instrumento, sin embargo dicho enriquecimiento logró que los informantes como el gerente de la empresa, el supervisor de la empresa, un proveedor, y un cliente de la empresa, accedieran a la aplicación de la técnica antes mencionada, como resultado se procedió a enlazar la información obtenida y los objetivos de la investigación para así textualizarlos, comprender el problema, para finalmente desarrollar las conclusiones.

A la vez debemos resaltar que existen tipos de estudios de caso tal como lo señaló Merriam y Stake (1998 y 1994 como cito en Muñiz, s.f., p.3) donde se observó que el trabajo fue de caso típico debido a que “es un individuo que representa a un grupo o comunidad. Se analizan varias personas que tienen aspectos en común, por lo que se espera cierta homogeneidad o coherencia en sus respuestas”.

### **Resultados**

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que no se difunde adecuadamente la normativa y demás lineamientos que indican las pautas para la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional. Esta difusión debe estar a cargo del consejo de seguridad regional de la zona quienes están en la obligación de hacerla efectiva a todas las empresas. Lamentablemente debido al

desconocimiento de dicha norma por las empresas no se ha llevado a cabo su aplicación, dejando un vacío en los controles de riesgos y peligros en sus procesos productivos. Se ha evidenciado que la gerencia y el supervisor de la empresa realizan inspecciones del proceso productivo y a la vez verifica el mantenimiento y buenas condiciones de las máquinas y herramientas. No cuentan con algún tipo de registro de accidentes o incidentes que haya ocurrido dentro de la empresa. La empresa solo tiene conocimiento de algunas pautas que las inspecciones municipales les brindan al momento de tramitar los certificados de defensa Civil. INDECI. De acuerdo a la entrevista a profundidad se ha evidenciado que la gerencia si bien considera que las competencias de los colaboradores juega una función muy importante en el desempeño de sus labores en el proceso productivo, sin embargo no se refleja una cultura de prevención de riesgos e identificación de peligros en sus puestos laborales. La necesidad de personal se realiza internamente y por contactos internos, no se realiza ningún tipo de selección o convocatoria ni existen requisitos mínimos documentado para poder laborar dentro de la empresa.

### **Discusión**

Mediante la presente investigación se identificaron faltas en la empresa para el cumplimiento de los requisitos de la norma de seguridad y salud ocupacional, se identificaron aquellas faltas en los procesos, en los trabajadores, en las instalaciones, documentariamente todos estos aspectos que son importantes para el control de los incidentes y accidentes. De los resultados obtenidos en la presente investigación se puede deducir que las competencias y perfiles de los trabajadores, supervisor y gerente de la empresa tienen una directa relación con la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional. La problemática se magnifica debido a que la gerencia cae en la costumbre y la falta de ampliar sus conocimientos en el tema de control de riesgos y peligros que muchas veces entre otros empresarios se transmite esta costumbre y de esta forma se apacigua el intento de control, pero a la vez se observa que poco a poco la competencia y la formalización que exigen otros mercados incentivan a ponerse a derecho en la implementación de esta normativas y sus constantes actualizaciones.

Otro aspecto que nos evidencia debilidades en la empresa con respecto al control de riesgos y peligros, es el hecho que no se haya esa mención de algún tipo de incidente o accidente, en toda la existencia de la empresa solo hacen mención de un accidente grave que lesiono a un trabajador con un corte profundo, pero no hacen mención de caídas, golpes, ni tampoco algún tipo de evento que si haya ocurrido pero sin algún tipo de daño personal o material, este tipo de sucesos lo consideran sin importancia o parte mismo del trabajo mas no una actividad que debe ser controlada registrada e investigada tal cual manda la normativa, esto es con el fin de que no vuelva a ocurrir y también sirve como indicador de mejora continua.

### **Conclusiones**

Después de realizar las entrevistas y la visita a la empresa y sus instalaciones se pudo llegar a las siguientes conclusiones 1. Existe una relación directa entre las labores que realizan los trabajadores y el factor de análisis y control de riesgos y peligros 2. Los requisitos de la norma de seguridad y salud ocupacional no están difundidos en los trabajadores de la empresa 3. Actualmente las labores se realizan en proceso productivo son de conocimiento del propio trabajador y no existe algún documento descriptivo. 4. Los incidentes y accidentes dentro de la empresa tienen respuesta inmediata y correctiva, pero no se visualiza una cultura de prevención. 5. La gerencia demuestra liderazgo para llevar a cabo sus procesos actuales y es reconocido por sus trabajadores 6. La empresa tiene una buena relación con sus clientes, proveedores, y otros en donde intercambian información para la mejora de las actividades que tienen en común

## Referencias

- Arántegui, J. (2011). *Control de procesos*. España: Editorial. Universidad de Lleida.
- Asfahl C. R, & Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Editorial Pearson.
- De Leon, J. G. M. P. (2002). *Introducción al análisis de riesgos*. México: Editorial Limusa.
- Delgado, J. M & Gutiérrez, J . (1999). *Métodos y técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Editorial Síntesis.
- García, S. (2013). *Manual Práctico para la Gestión Eficaz del Mantenimiento Preventivo*. Madrid: Editorial Renovotec.
- Martinez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación. *Pensamiento y gestión*, 165-193
- Mejia Mejia, E., Ñaupas Paitan, H., Novoa Ramirez, E., & Villagomez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y la Redaccion de Tesis*. Bogota-Colombia: De la U-Transversal.
- Muñiz, M. (s.f). *Estudio de caso en la investigación cualitativa*. España: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Navarro, J. L. (2007). *El Factor Humano en la Seguridad laboral: Psicología de la seguridad y salud laboral*. Lettera.
- Navarro, J. L. M. (2007). *El Factor Humano en la Seguridad laboral: Psicología de la Seguridad y salud laboral*. España: Editorial Lettera.
- Ramírez, L., Arcila, A., Buritacá, L., & Castrillón, J. (2004). *Paradigmas y modelos de investigación. Guía didáctica y modulo*. Bogotá: Fundación universitaria Luis amigo.
- Sabino , C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panamo.
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa.
- Storch, J., & García M. T. (2008) .*Seguridad industrial en plantas químicas y energéticas*. España: Editorial Díaz de Santos. (pp. 941).

Tejada, B. (2006). *Administración de servicios de alimentación: Calidad, nutrición, productividad y beneficios*. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Carlos W. Sotelo Estacio, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional en la empresa nuevo horizonte Huaraz - 2017"** del estudiante **Fernando Bejar Toribio**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 23 de septiembre del 2017

---


Dr. Carlos Sotelo Estacio

DNI: 18168818



Feedback Studio - Mozilla Firefox  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=3&u=1051413499&c=847776506

feedback studio /0 14 de 21

**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Implementación de la norma de seguridad y salud ocupacional  
en la empresa nuevo horizonte Huaraz - 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS-MBA**

**AUTOR:**  
Br. Bejar Toribio Fernando

**ASESOR:**  
Dr. Sotelo Estacio Carlos

**AREA DE INVESTIGACIÓN:**  
SEGURIDAD OCUPACIONAL

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Resumen de coincidencias

**25 %**

1	cip.org.pe	8 %
2	docslide.us	4 %
3	www.scribd.com	1 %
4	www.minagri.gob.pe	1 %
5	ri.ues.edu.sv	1 %
6	issuu.com	1 %
7	cybertesis.unmsm.edu...	1 %

Página: 1 de 79    Número de palabras: 18440    9:08 a. m. 16/09/2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BEJAR TORIBIO FERNANDO  
D.N.I. : 41202339  
Domicilio : CALLE CASUARINAS MZ BA LT 1A SAN JUAN DE MIRAFLORES  
Teléfono : Fijo : 5703078 Móvil 947263151  
E-mail : FERNANDO.BEJAR@HOTMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

☐ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRO  
Mención : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BEJAR TORIBIO FERNANDO

Título de la tesis:

IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
EN LA EMPRESA NUEVO HORIZONTE HUARAZ - 2017

Año de publicación : 2017

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12 JUNIO 2018



Edwin  
Martinez  
564-18



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FORMATO DE SOLICITUD

### SOLICITA:

VISTO BUENO PARA  
EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

FERNANDO BEJAR TORIBIO

(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N°

41202339

(Número de DNI)

domiciliado (a) en CALLE LAS CASUARINAS MZ 8A LT 1A SAN JUAN DE MIRA

(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-1

(Promoción)

del programa: MAESTRIA ADMINISTRACION

(Nombre del programa)

DE NEGOCIOS-MBA

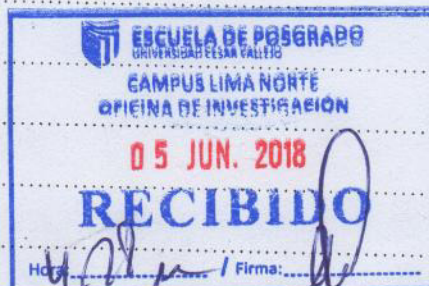
identificado con el código de matrícula N°

700.943856

(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recurro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

VISTO BUENO PARA EMPASTADO



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 05 de Junio de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- TESIS ANILLADA CORREGIDA
- COPIA DE RESOLUCION DIRECTORAL
- COPIA DE DICTAMEN
- ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS Y PANTALLAZO DE TURNITING

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:

947263151

Email:

FERNANDO.BEZAR@UNICV.PE



Dr. William Sebastián Flores Sotelo  
Docente Investigador de Posgrado  
CEL N° 09426

Visto para publicación